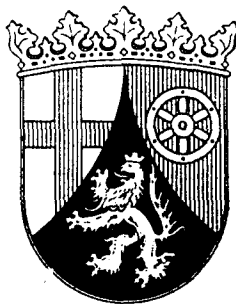


Zur Geschäftsstelle gelangt am 29. 11. 95



Geschäftszeichen:

9 Sa 890/93

3 Ca 3165/92

ArbG Ludwigshafen

Verkündet am:

12.07.1995

**LANDESARBEITSGERICHT
RHEINLAND-PFALZ**

W. Amtsinspektorin

als Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

D

Kläger und Berufungskläger

PBe: RAe. B

g e g e n

B.

Beklagte und Berufungsbeklagte

PBe: L

w e g e n

Feststellung und Leistung

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in
Mainz auf die mündliche Verhandlung vom

12.07.1995

durch

VRLAG C

- als Vorsitzendem -
und die ehrenamtlichen Richter

W und K

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des
Arbeitsgerichtes Ludwigshafen vom 12.05.1993
- Az.: 3 Ca 3165/92 - wie folgt abgeändert:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der
Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklag-
ten vom 17.12.1992 nicht aufgelöst worden ist.

Es endet vielmehr mit Ablauf des 30.06.1993.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger DM
34.310,-- brutto zu zahlen nebst 13 % Zinsen
aus DM 3.646,-- seit 01.01.1993,
aus DM 11.312,-- seit 01.02.1993,
aus DM 18.978,-- seit 01.03.1993,
aus DM 26.644,-- seit 01.04.1993 und
aus DM 34.310,-- seit 01.05.1993.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreites hat der Kläger zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3 zu tragen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten darüber, ob die außerordentliche Kündigung der Beklagten, bei der der Kläger seit 1958 als Angestellter beschäftigt ist und seit 1978 dem Betriebsrat angehört hat, wobei eine Freistellung seit 1981 erfolgte, mit Schreiben vom 17.12.1992 erklärte, wirksam ist und ob über den Zugang dieses Schreibens hinaus Zahlungsverpflichtungen der Beklagten aus Annahmeverzugsgesichtspunkten wegen Unwirksamkeit der Kündigung bestehen.

Nach Anhörung des Betriebsrates, welcher mit Schreiben vom 17.12.1992 seine Zustimmung zur fristlosen Kündigung erklärte, hat die Beklagte unter dem 17.12.1992 die außerordentliche Kündigung erklärt, wobei wegen des Inhalts des Kündigungsschreibens auf die zu den Akten gereichte Kopie (Bl. 4 - 7 d.GA) verwiesen wird.

Der Kläger hat seine Klage gegen die Kündigung und seine Klageerweiterung vom 26.04.1993 (Restvergütung Dezember 1992 und Löhne Januar bis April 1993) im wesentlichen damit begründet,

...

daß aus der Zugehörigkeit des Klägers zur S K:
keine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten abgeleitet
werden könne, da der Kläger sein Amt als Betriebsrat nicht miß-
braucht habe, um für die S K Werbung zu betrei-
ben, sondern lediglich Gespräche mit Kollegen über religiöse
Fragen geführt und seine eigene Überzeugung sachlich vertreten
habe. Die von der Beklagten angeführten Fälle hätten sich in
der Form nicht abgespielt, seien zum Teil dem privaten Umgangs-
bereich mit Arbeitskollegen und nicht dem dienstlichen zuzurech-
nen. Adressen habe er ohne Zustimmung der Betroffenen nicht an
Dritte weitergegeben, er habe den Kollegen, die sich an ihn
wendeten, Hilfe und Rat erteilt, soweit es in seiner Macht ge-
standen habe und habe dies nicht davon abhängig gemacht, daß
ein Kontakt zur S hergestellt würde.

Darüber hinaus seien die Gründe schon lange in der Vergangen-
heit anzusiedeln und könnten, da eine irgendwie geartete Abmah-
nung seitens der Beklagten nicht erfolgt sei, die Kündigung aus
verhaltensbedingten Gründen nicht rechtfertigen.

Ferner habe die Beklagte die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2
BGB nicht beachtet, da bereits in der Werkszeitung am 11.11.
1992 über Missionierungsversuche am Arbeitsplatz durch S
-Angehörige berichtet wurde und Hilferufe von Mitarbei-
tern aus dem Werk L als besorgniserregend darge-
stellt worden seien. Diese Mitteilung könne sich nur auf den
Kläger bezogen haben, da sonst niemand entlassen worden sei, so
daß davon auszugehen sei, daß die Kenntnis der BASF-Firmenlei-
tung zu diesem Zeitpunkt vorgelegen habe, so daß die am 17.12.
1992 erklärte Kündigung verspätet sei.

...

Ferner habe auch keine ordnungsgemäße Betriebsratsbeteiligung stattgefunden, da dem Betriebsrat lediglich eine vertrauliche Notiz vom 04.09.1990 zum Nachweis seiner angeblichen Abmahnung und darauf abhebende eidesstattliche Versicherungen der Herren B und W vorgelegen habe. Der Vorsitzende O habe am 17.12.1992 erst um 13.00 Uhr die Sitzung eröffnet und ein ca. 19 Seiten langes Dokument verlesen, ohne dem Kläger zu erlauben, auf die einzelnen Vorgänge einzugehen.

Um 14.30 Uhr sei die Anhörung des Klägers beendet gewesen, ohne Gelegenheit einzuräumen, sich zu den einzelnen Vorwürfen des Arbeitgebers zu äußern. Die Fehlerhaftigkeit beim Betriebsratsbeschuß gehe bei dem Verfahren nach § 103 BetrVG mangels einer ordnungsgemäßen Zustimmung des Betriebsrats zu Lasten des Arbeitgebers, so daß auch aus diesem Grund die Kündigung unwirksam sei.

Die Leistungsklage hat der Kläger damit begründet, daß für Dezember 1992 nur DM 4.020,-- von DM 7.666,-- brutto ausgezahlt worden sei, so daß noch ein Restbetrag von DM 3.646,-- brutto sowie die jeweiligen Gehälter von Januar bis April 1993 in Höhe von DM 7.666,-- brutto pro Monat offen stünden, welche mit 13 % seit Fälligkeit zu verzinsen seien.

Der Kläger hat beantragt,

1. es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 17.12.1992 nicht aufgelöst worden ist.

2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 34.310,-- brutto zu zahlen, nebst 13 % Zinsen aus DM 3.646,-- seit 01.01.1993, aus DM 11.312,-- seit 01.02.1993, aus DM 18.978,-- seit 01.03.1993, aus DM 26.644,-- sei 01.04. 1993 und aus DM 34.310,-- seit 01.05.1993.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage insgesamt abzuweisen.

Ihren Antrag hat sie im wesentlichen damit begründet:

Der Kläger habe seine Position bei der Beklagten unter Mißbrauch von Sachmitteln und Personal der Beklagten für unerlaubte Werbezwecke genutzt.

Der Kläger habe ständig Werbematerial über S über die Betriebspost laufen lassen, stundenlange Gespräche mit Mitarbeitern über die Werksleitung verbotenermaßen über Fragen, die allein mit S zusammenhängen geführt. Der Kläger habe einen regen Buchverkauf des Dianetik-Buches während der Arbeitszeit betrieben, Mitarbeiter, die Probleme gehabt hätten, anstatt zu den betrieblichen Einrichtungen zu schicken, der S zugeführt.

Neben diesen finanziellen Verpflichtungen, die diese Mitarbeiter hätten eingehen müssen, habe der Kläger einen Mitarbeiter auch dadurch konkret geschädigt, daß er diesen zu einer von der

S betriebenen Immobilienfirma gebracht habe, die dem betreffenden Mitarbeiter eine überbewertete Immobilie vermittelt habe.

Der Kläger sei am 04.09.1990 abgemahnt worden und zwar konkret deshalb, weil er einen Mitarbeiter zu S geführt habe, obwohl zur Behebung dieser Probleme innerbetriebliche Einrichtungen zur Verfügung gestanden hätten.

Dennoch habe der Kläger in vielen Fällen noch intensiver Werbung für S betrieben, was man erstmals am 06.-11.1992 durch Herrn R erfahren habe. Diese Angaben hätten im Rahmen der Ermittlungen dazu geführt, im Laufe des Monats November 1992 weitere Mitarbeiter zu befragen, wobei die Ermittlungen mit der Anhörung des Klägers vom 04.12.1992 abgeschlossen worden seien, so daß die zweiwöchige Kündigungsfrist bei Zugang des Schreibens am 17.12.1992 beachtet sei.

Nach Kenntnis der Beklagten sei die Betriebsratssitzung am 17.12.1992 nach ordnungsgemäßer Einladung unter Nennung der Tagesordnungspunkte abgelaufen, so daß bei der Dauer der Sitzung von 13.00 bis 15.00 Uhr nicht davon gesprochen werden könne, daß nicht ausreichend Gelegenheit für den Betriebsrat bestanden habe, angesichts der Antragsbegründung der Beklagten sich über die Vorwürfe, die man dem Kläger gemacht habe, informieren zu können.

Das Arbeitsgericht Ludwigshafen hat durch Urteil vom 12.05.1993 die Klage abgewiesen.

...

Dieses Ergebnis hat das Arbeitsgericht im wesentlichen darauf begründet, daß die Beklagte einen fristlosen Kündigungsgrund gem. der §§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG hatte, die Kündigung innerhalb der zweiwöchigen Frist des § 626 Abs. 2 dem Kläger zukommen ließ und auch das Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß durchgeführt worden sei.

Den Leistungsantrag hat das Arbeitsgericht entsprechend seiner Entscheidung zur Feststellungsklage als unbegründet abgewiesen.

Das Urteil ist dem Kläger am 16.06.1993 zugestellt worden, die hiergegen gerichtete Berufung ist am 14. Juli 1993 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und mit Schreiben, welches am 16.08. 1993 bei Gericht eingegangen ist, begründet worden.

Der Kläger verfolgt sein erstinstanzliches Klagebegehren weiter und greift die erstinstanzliche Entscheidung im wesentlichen damit an,

daß das Arbeitsgericht die Vorwürfe der Beklagten angesichts des klägerischen Schreibens vom 26.04.1993 nicht hätte als unstrittig behandeln dürfen, sondern hätte in eine Beweisaufnahme eintreten müssen.

Ferner habe der Entscheidung die irrige Annahme zugrunde gelegen, daß eine Abmahnung des Klägers stattgefunden habe.

Außerdem sei die notwendige Zustimmung zur Kündigung in keinem wirksamen Verfahren ergangen, was nicht zu Lasten des Klägers gehen könne.

...

Soweit der Sachverhalt im Bezug auf Werbeaktivitäten des Klägers für die S. unstreitig sei, könne hieraus kein fristloser Kündigungsgrund abgeleitet werden, zumal der Kläger durch sein Verhalten den Betriebsfrieden nicht gestört habe.

Auch sei die Frist des § 626 Abs. 2 BGB deshalb nicht eingehalten, weil die Beklagte aufgrund sehr umfangreicher Ermittlungen im Zusammenhang mit einem anderen Mitarbeiter, einem Chemiker, die Ermittlungen gegen den Kläger nicht zügig durchgeführt habe, obwohl dies seit Ende August 1992 sehr viel früher hätte möglich sein können.

Auch seien der Beklagten sehr früh die Namen derjenigen Mitarbeiter bekannt gewesen, die zur fraglichen Angelegenheit hätten vernommen werden können, wobei spätestens am 30.11.1992 alle kündigungsrelevanten Tatsachen bekannt gewesen seien.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 12.05.1993, Az.: 3 Ca 3165/92, wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 17.12.1992 nicht aufgelöst worden ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger DM 34.310,-- brutto zu bezahlen nebst 13 % Zinsen aus DM 3.646,-- seit 01.01.1993, aus DM 11.312,--

seit 01.02.1993, aus DM 18.978,-- seit 01.03.1993, aus DM 26.644,-- seit 01.04.1994 und aus DM 34.310,-- seit 01.05.1993.

4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte bezieht sich auf ihr erstinstanzliches Vorbringen und verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung im wesentlichen damit,

daß man erst am 31.10.1992 der Tagespresse entnommen habe, daß der Kläger nach erteilter Abmahnung weitere Werbeaktivitäten für S während der Arbeit aus der IG Chemie-Fraktion ausgeschlossen worden sei, woraufhin man den Betriebsratsvorsitzenden am 02.11.1992 um Angabe konkreter Fakten gebeten habe, was dazu führte, daß sich der Mitarbeiter R am 06.11.-1992 Herrn H. gegenüber offenbart habe und sich in der Folgezeit auch andere Mitarbeiter gemeldet hätten, die jeweils befragt worden seien. Die Ermittlungen seien Ende November 1992 beendet gewesen, woraufhin der Kläger am 04.12.1992 im Personalwesen zu dem Ergebnis befragt worden sei.

Seine Darstellungen hätten zur weiteren Rückfragen geführt, so daß die Zustimmung zur Kündigung erst am 14.12.1992 hätte beantragt werden können, woraufhin diese am Nachmittag des 17.12.-1992 auch erteilt und das Kündigungsschreiben gefertigt und am gleichen Tage zugestellt worden sei.

Ein Verstoß nach § 103 BetrVG sei ebenfalls nicht zu erkennen, zumindest seien Fehler nicht der Beklagten anzulasten. Der Grund für die fristlose Kündigung ergebe sich aus der innerbetrieblichen Stellung des Klägers als einer besonderen Vertrauensstellung, die er für Werbeaktionen der umstrittenen S
mißbraucht habe, indem er die Problemlagen einzelner Mitarbeiter für Zwecke seiner Organisation nutzte.

Dies habe dazu geführt, daß Mitarbeiter unnütze Investitionen getätigt hätten, vom Kläger mit missionarischem Eifer bedrängt worden seien, Betriebskosten durch unbefugtes Benutzen von Personal und Einrichtungen verursacht worden seien und durch die permanente Missionierung auch der Betriebsfrieden nachhaltig gestört worden sei.

Das Gericht hat Beweis durch Einvernahme der Zeugen Dr. B und Dr. W gemäß Beschluß vom 15.07.1994 sowie durch Beschluß vom 02.06.1995 durch Einvernahme der Zeugen N , R
erhoben.

Wegen der Bekundungen der Zeugen wird auf die Sitzungsniederschriften vom 08.09.1994 (Bl. 856 - 860 d.GA) und vom 15.02.1995 (Bl. 882 - 887 d.GA) sowie der Sitzungsniederschriften vom 10.-07.1995, 11. und 12.07.1995 (Bl. 1004 - 1034 d.GA) Bezug genommen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 12.05.1993 (Bl. 543 - 573 d.GA) sowie auf

die Schriftsätze der Prozeßparteien, die im Berufungsverfahren zu den Akten gereicht und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht wurden, Bezug genommen (Klägerschreiben vom 14.07., 13.08.1993, 25.05., 19.08.1994 und 26.06.1995 = Bl. 581 - 582, 586 - 596, 668 - 671, 747 - 754 und 987 - 996 d.GA nebst den eingereichten Anlagen und die der Beklagten vom 30.09.1993, 09.05., 01.08., 01.09.1994, 08.03, 08.06.1995 = Bl. 602 - 618, 650 - 651, 693 - 718, 826 - 837, 888 - 920 und 997 - 1001 d.GA. nebst den eingereichten Anlagen).

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.

Das Rechtsmittel der Berufung ist nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und vom Kläger auch in zulässiger Form eingelegt worden. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Ludwigshafen ist ihm am 16.06.1993 zugestellt worden, die hiergegen gerichtete Berufung ist am 14.07.1993 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und mit Gerichtseingang 16.08.1993 begründet worden. Hieraus ergibt sich, daß die Fristen der §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 518 Abs. 1 und 2, 519 Abs. 2 und 3 ZPO eingehalten sind.

II.

In der Sache hat die Berufung des Klägers jedoch nur teilweise Erfolg, wie sich aus der nachstehenden Begründung entnehmen läßt.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (vgl. nur Beschl. v. 16.10.1986 - 2 ABR 71/85 mit weiteren Quellenangaben unter B I 4) ist bei der beabsichtigten Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes zunächst danach zu unterscheiden, ob der Vorwurf in der reinen Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht besteht oder ob die Arbeitspflichtverletzung im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied zu suchen ist.

Eine außerordentliche Kündigung kommt immer nur dann in Betracht, wenn eine schwere Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, da dann, wenn dem Betriebsratsmitglied lediglich die Verletzung einer Amtspflicht aus eben diesem Betriebsratsmandat zum Vorwurf gemacht wird, ein Ausschlußverfahren nach § 23 BetrVG möglich und deshalb eine Kündigung nicht zulässig ist.

Die Kammer geht nach durchgeführter Beweisaufnahme davon aus, daß die von der Beklagten reklamierten Kündigungsgründe sich auf die Arbeitspflicht des Klägers und nicht auf seine Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten als Betriebsratsmitglied/Vertrauensmann beziehen, so daß eine Kündigung als zulässige Maßnahme auf die Vorwürfe, die in Richtung Kläger gemacht werden, anzusehen ist.

Die Kündigung wird seitens der Beklagten auf verhaltensbedingte Gründe gestützt, bei denen seit der Entscheidung des BAG vom 19.06.1967 (EzA § 124 GewO Nr. 1) als Wirksamkeitsvoraussetzung regelmäßig eine vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber gefordert wird (KR-3. Auflg., § 626 BGB Rz 96 m.w.N.).

Im vorliegenden Falle ist von einer derartigen Abmahnung auszugehen, was durch die Einvernahme des Zeugen B vor der Kammer und des Zeugen W im Wege der Rechtshilfe entnommen werden kann. Beide Zeugen haben übereinstimmend ausgesagt, daß mit dem Kläger am 04.09.1990 ein Gespräch geführt werden sollte, in dem geklärt werden sollte, ob es stimmt, daß der Kläger einem Mitarbeiter mit Alkoholproblemen nicht den betriebsüblichen konventionellen Weg der Entziehungskur, sondern einen Lehrgang in Frankfurt bei S empfohlen haben soll. Beide Zeugen haben ausgesagt, daß der Zeuge W, der in seiner Funktion das Gespräch mit dem Kläger führte, nach Kenntnisnahme, daß der Vorfall sich so zugetragen habe, den Kläger eindeutig darauf aufmerksam gemacht hat, daß im Wiederholungsfalle die Beendigung des Arbeitsverhältnisses drohe. Dies kann auch der Aussage des Zeugen B entnommen werden, der angesichts der Position des Klägers als Betriebsratsmitglied mit hohem Bekanntheitsgrad und der zur Rede kommenden Problematik um den besonderen Stellenwert des Vorgangs wußte, denn er hat auf ausdrückliches Befragen erklärt, daß dem Kläger gesagt worden ist, daß im Wiederholungsfalle die Beendigung des Arbeitsverhältnisses droht. Eine inhaltlich gleiche Aussage hat der Zeuge W bei seiner Einvernahme in Buenos Aires gemacht, als er aussagte, daß dem Kläger sehr deutlich zu verstehen gegeben worden sei, daß er bei einer Wiederholung entlassen werde. Der Zeuge

...

W wußte nicht genau, ob er das Wort Entlassung verwendet hat, hat jedoch unmißverständlich bekundet, daß dem Kläger eindeutig klargemacht wurde und ihm auch klar war, daß sein Verhalten mißbilligt und im Wiederholungsfall eine Trennung angestrebt werde. Die Kammer entnimmt den Aussagen, daß auch der Kläger davon ausgegangen ist, daß ähnliche Verhaltensweisen seitens der Beklagten auf keinen Fall sanktionslos hingenommen werden würden, deshalb, weil beide Zeugen ausgesagt haben, daß der Kläger sich einsichtig gezeigt habe bezüglich des Vorwurfs, einen möglichen Wiedereinstellungsanspruch eines Arbeitnehmers zu gefährden, wobei der Zeuge W sich daran erinnerte, daß der Kläger die Vorwürfe akzeptierte und versprach, so etwas nicht wieder zu tun.

Aus diesen Aussagen entnimmt die Kammer, daß eine Abmahnung in arbeitsrechtlich relevanter Weise erteilt worden ist und zwar dahingehend, daß der Kläger seine Betriebsrattätigkeit eindeutig von seiner Tätigkeit, für S zu werben, trennen müsse.

Die Tatsache, daß die Gesprächsnotiz nach Rücksprache des Zeugen Wagner mit dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden B. eine "glattere" Form erhalten hat, ändert an dem Charakter der Abmahnung deshalb nichts, weil für die Abmahnung keine Schriftform vorgesehen ist. Auch wenn der Zeuge B mitteilte, daß es eigentlich keine mündlichen Abmahnungen gegeben habe, weil schriftliche Abmahnungen ausnahmslos zur Personalakte gelangt sind, hindert dies die Annahme einer Abmahnung und die besondere Behandlung dieses Vorfalles angesichts der Position des Klägers nicht. Auch ist die Abmahnung nicht wegen Verstoßes gegen

die Betriebsvereinbarungen BV 3 bzw. Betriebsvereinbarung zur Wahrung der Sicherheit und Ordnung im Bereich der BASF (Bl. 733 - 739 d.A) unwirksam oder verbraucht.

Die Reichweite dieser beiden Betriebsvereinbarungen haben kollektivrechtlichen Bezug, während es sich im vorliegenden Falle um eine individuelle verhaltensbedingte Abmahnung dreht, für die diese Betriebsvereinbarungen keine Gültigkeit erlangen können. Wenn es auch möglich ist, was der Zeuge B nicht ausschließen konnte, daß derartige individuelle Abmahnungen zur Kenntnisnahme der Kommission O zugeleitet wurden, so ist doch dieser Umstand keine Wirksamkeitsvoraussetzung, sondern dient lediglich der Information der Kommission O. Deshalb ist kein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung bei Ausspruch der Abmahnung zu erkennen bzw. eine Verpflichtung der Beklagten, eine solche Maßnahme nach drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen (BV Sicherheit und Ordnung Ziff. 1.3), gegeben.

Nach durchgeführter Beweisaufnahme steht zur Überzeugung der Kammer weiterhin fest, daß der Kläger in unzulässiger Weise betriebliche Störungen herbeigeführt hat, die auf Verletzungen vertraglicher Verpflichtungen des Klägers beruhen. Hierbei ist festzuhalten, daß der Vorwurf bezüglich des Zeugen N keine Kündigungsrelevanz erweist, da sich dieser Vorfall im Juni/-Juli 1990 abgespielt hat, während das Abmahnungsgespräch am 04.09.1990, also nach diesem Vorfall geführt wurde und der Kläger sich nach der ablehnenden Haltung des Zeugen jeder Aktivität in Richtung S enthalten hat.

Jedoch hat der Zeuge R bestätigt, daß er vom Kläger auf Religion und Philosophie angesprochen, zur S

nach Frankfurt eingeladen und auch dort hingefahren sei, wobei diese Gespräche nicht nur in Mittagspausen, sondern auch anlässlich von Gesprächen, die dienstliche Belange berührt haben, die im Vordergrund standen, stattgefunden haben. Dies alles hat sich im Jahre 1991/92 ereignet. Hier liegt ein Werben des Klägers für S während der Dienstzeit nach der Abmahnung vor.

Gleiches hat der Zeuge R bekundet, der sich während der Arbeitszeit im Jahre 1991 mit Herrn K über private Probleme unterhalten hat, da der Kläger der für ihn zuständige Betriebsrat und Leiter der Vertrauensleute gewesen ist. Diesen Zeugen hat der Kläger zu einem Kurs bei S geraten und ihn schließlich zu einer Informationsfahrt zu S gebracht hat, wo der Zeuge dann Unterlagen und Programme für schätzungsweise DM 900,-- kaufte. Nachdem der Zeuge die Kurse nicht beendet und gebuchte nicht begonnen hatte, hat ihn der Kläger deswegen mehrfach angerufen, wobei diese Telefonate ausschließlich während der Arbeitszeit erfolgten und persönliche Gespräche auch während der Arbeitszeit mit dem Kläger stattgefunden haben. Der Zeuge hat außerdem bekundet, daß der Kläger während der Vertrauensleuteleitungssitzung auch Unterlagen, S betreffend, verteilt hat.

Der Zeuge B hat den Vorwurf der Beklagten nicht bestätigt, wonach der Rat des Klägers, wegen der Alkoholprobleme Hilfe im Dianetik-Buch zu suchen, nach dem Abmahngespräch stattgefunden hat. Der Zeuge hat bei seiner Einvernahme erklärt, daß er im Juli 1990 vom Kläger zur Sozialberatung geschickt worden ist und nicht im Juni oder Juli 1991 nur an S verwiesen wurde.

Der Zeuge S hat ausgesagt, daß er Unterlagen, S betreffend, über einen Zeitraum von zwei Monaten in der B und während der Arbeitszeit bei Zusammenkunft der Vertrauensleute vom Kläger im Jahre 1991 erhalten hat. Bezüglich des Jahres hat sich der Zeuge anhand seines Schichtarbeiterkalenders vergewissert und mit Bestimmtheit ausgesagt, daß das Gespräch über mögliche Ursachen seiner Erkrankung und der Verkauf des Dianetik-Buches in 1991 und nicht in 1990 stattgefunden hat.

Der Zeuge E wußte bezüglich eines Buchverkaufes nicht zu sagen, wann dies gewesen ist. Eindeutig hat er jedoch die Frage beantworten können, daß er vom Kläger über drei Monate hinweg in 1992 stundenlang am Telefon auf S angesprochen worden ist und daß die eigentlichen Vertrauensleutefragen jeweils rasch besprochen und sich daran eine lange Diskussion mit dem Kläger über S angeschlossen hat. Den Nachteil für die Problemlösung hat der Zeuge darin gesehen, daß der Kläger zu wenig Zeit für das eigentliche Problem verwendete, wobei jedoch diese Einschätzungen sehr subjektiv von ihm bezüglich des Einsatzes des Klägers in seiner Funktion bewertet wurden. Der Zeuge S hat ausgesagt, daß er im Jahre 1991 ein Formular für eine Werkswohnung bei dem Kläger abgeholt hat und dieser ihm auf die Frage, warum er von zu Hause ausziehen wolle ein Blatt aushändigte, in dem Lösungen für Kommunikationsprobleme angeboten worden sind, die der Zeuge aufgrund der Tatsache, daß die S an der Bürowand des Klägers und seiner Antwort, die auf seine Arbeit für oder seine Mitgliedschaft bei S abzielte, abgeleitet hat.

Die Zeugin N und die Zeugin V haben ausgesagt, daß der Kläger sie als Sachbearbeiterinnen im Betriebsratsgebäude mit Kopierarbeiten betraut hat, die mit seiner Tätigkeit als Betriebsrat nichts zu tun hatten. Die Zeugin N erinnerte sich an Folien, bei denen ihr auffiel, daß der Inhalt nicht unbedingt mit Betriebsratstätigkeit zusammenhängt, wobei sie nicht wußte, wie viele Folien sie gezogen hatte und auch nicht mehr, wann genau dies war, wobei sie auf 1992 tippte. Die Zeugin V

hat sich daran erinnert, daß sie Unterlagen bekam, die nach ihrer Meinung mit der Betriebsratstätigkeit nichts zu tun hatten, da es Informationsschreiben und Zeitungsauszüge waren, und sie diese fünf Blätter jeweils 30 mal kopieren sollte. Anfänglich habe sie, bis zu dem Verbot durch Herrn M im März-/April 1992, alles kopiert. Danach hat sie Angelegenheiten, die S betreffen sollten, nicht mehr kopieren dürfen, was dazu geführt habe, daß sie im September 1992 Herrn K deshalb nicht kopiert hatte, weil sie keinen Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit gesehen habe. Der Kläger habe sodann mit Herrn M telefoniert, woraufhin dieser erklärte, daß die Kopien für die Sparte natürlich gemacht werden sollten. Die Zeugin hat sodann begonnen, das Schriftgut zu kopieren und als Herr M zufällig hereingeschaut hat, hat sie ihn darauf angesprochen, daß sich das Material mit S befasse, worauf dieser ihr wiederum sagte, daß sie das hätte nicht kopieren dürfen. Dieser Vorfall hat sich als Vertretung für Frau N im September 1992 ereignet.

Aus dem Vorgenannten entnimmt die Kammer, daß der Kläger trotz der Abmahnung weiterhin jede Gelegenheit nutzte, Personen anzusprechen und sie für die S zu interessieren. Der Kläger kann sich hierbei nicht auf seine Religionsfreiheit

berufen, da das Werben für jegliche Organisation dann zu unterbleiben hat, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich, wie im vorliegenden Falle erfolgt, verbietet. Insoweit spielt es auch für die Kammer keine Rolle, ob die Werbeaktionen für politische Parteien, religiöse Gruppierungen oder Vereine, gleich welcher Zweckrichtung, erfolgt. Die Kammer entnimmt dem Rahmenkatalog, der Anlage zur BV 3 nicht, daß dort alle Möglichkeiten der Verstöße der Arbeitnehmer gegen die betriebliche Ordnung abschließend aufgezählt sind, so daß das Verhalten des Klägers sanktionslos zu bleiben hätte.

Derartiges Verhalten des Klägers, permanentes Nachfassen, um Interesse für S zu wecken, was in Verquickung mit seiner dienstlichen Tätigkeit aber nicht als deren Inhalt bemerkt wurde, stellt einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten des Klägers dar, wobei die Beklagte zu Recht darauf abhebt, daß auch das freigestellte Betriebsratsmitglied lediglich von der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, nicht aber von der übrigen Vertragspflichten eines Arbeitnehmers freigestellt ist. Gegen die Verpflichtung, andere Arbeitnehmer nicht in langanhaltende Diskussionen zu verwickeln, die sich mit außerdienstlichen Themen befassen, hat der Kläger auch noch Werkseinrichtungen, wie Werkstelefon und Werkspost, Mitarbeiterinnen des Betriebsratsbüros für sachfremde Zwecke unbefugt benutzt. Dies alles hat, da der Kläger auch nicht zu erkennen gab, daß er künftig sein Verhalten im Sinne des von der Beklagten gewünschten Rahmens einzurichten gedenkt, dazu geführt, daß der Beklagten eigentlich ein Grund für eine fristlose Kündigung i.S.d. §§ 626 Abs. 1 BGB, 15 Abs. 1 KSchG für eine außerordentliche Kündigung zugestanden hat. Allein die Betriebszugehörigkeit des Klägers rechtfertigt ein derart hartnäckiges Festhal-

ten an betriebsstörenden Handlungen, wobei die Kammer die Betriebsstörung bereits in der Aktivität des Klägers sieht, der unbefugt und in erheblichem Umfange für seine Organisation, die, zu Recht oder zu Unrecht kann hier absolut dahinstehen, überwiegend mit Skepsis betrachtet wird, Werbeaktionen und Geschäfte startet, bzw. abwickelt, nicht. Der Kläger hat hier den berechtigten Belangen seines Arbeitgebers ausreichend Rechnung zu tragen und sich nicht erwünschten Aktivitäten während der Arbeitszeit zu enthalten, da es für ihn und sein Verhalten keinen rechtfertigenden Grund gibt. Auch bei einem derartig langen Bestand des Vertragsverhältnisses überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an einer weitgehendst ideologie- und politisch-neutralen betrieblichen Atmosphäre, womit sich das nachhaltige und permanente Werben für eine Organisation wie die S gerade nicht in Einklang bringen läßt.

Es kommt noch hinzu, daß der Kläger, so der Zeuge O von Seiten seiner Betriebsratskollegen sehr eindringlich daraufhingewiesen worden ist, die Tätigkeiten für S zu unterlassen, und ihm angedroht wurde, für den Fall, daß er dem Ansinnen nicht nachkommen wolle, die Freistellung rückgängig zu machen. Auch der Umstand, daß der Kläger die gleichen Befugnisse, was die Versendung von Informationsschreiben für sich reklamierte, wie sie dem Betriebsratsvorsitzenden in dessen Funktion zustehen, zeigt, daß das Verhalten des Klägers zu innerbetrieblichen Störungen bereits auch in diesem Bereich geführt hatte, wenn der Betriebsratsvorsitzende seine Betriebsratsmitglieder über die Werkpost mit Information über S versorgt. Diese Aktion ist vom Kläger ausgelöst worden und stellt einen Beweis dafür dar, daß durch die Aktivitäten des Klägers betriebsnachteilige Aktionen bzw. Reaktionen ausgelöst worden sind.

Jedoch hat die Beklagte die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht beachtet. Zwar ist es richtig, daß der Betriebsrat in Person des Zeugen O Herrn H auf dessen entsprechende schriftliche Anfrage vom 02.11.1992 mündlich mitgeteilt hat, daß die Informationsbeschaffung nicht Sache des Betriebsrats sein könne, sondern daß sich die Personalabteilung um ihren Bereich zu kümmern habe.

Hierbei legt die Kammer den Umstand zugrunde, daß der Beklagten seit der Sendung im Rhein-Neckar-Fernsehen Ende August 1992 zumindest der Umstand bekannt war, daß verschiedene Mitarbeiter vom Kläger bedrängt worden sind, ohne jedoch deren Namen zu kennen, da Frau H dies im Gespräch vom 28.09.1992 verweigerte.

Die Beklagte hat sodann durch die Pressemeldung vom 31.10.1992 erfahren, daß der Kläger aus der IG Chemiefraktion ausgeschlossen worden ist, woraufhin die Kontakte zum Betriebsrat in Person des Zeugen O aufgenommen wurden, die schließlich zu der Einvernahme der Mitarbeiter im Verlaufe des Monats November 1992 führte. Der Zeuge H hat ausgesagt, daß er die Sache als Angelegenheit von großer Dringlichkeit angesehen hat, jedoch zuerst die politischen Entscheidungen des Betriebsrates abwarten wolle. Da jedoch der Zeuge O aussagte, daß er von Anfang an keinen Zweifel daran gelassen habe, daß er in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender die Geschäfte der Personalabteilung nicht übernehmen wolle, hätte hier ein Zuwarten nicht stattfinden dürfen, vielmehr hätten die Untersuchungen zügig eingeleitet und auch durchgeführt werden müssen, wovon bei einer fast fünfwöchigen Befragung von Zeuginnen, die

Mitarbeiter der Beklagten gewesen sind und deren Namen schon zu Beginn des Monats November 1992 festgestellt waren, da schon der Zeuge R am 06.11.1992 Herrn H. gegenüber sechs Namen benannte. Die Kammer geht also nicht davon aus, daß die Beklagte die nötige Eile bezüglich der Ermittlungen an den Tag gelegt hat, nachdem die Erstinformationen schon August/September 1992 vorlagen, die auf die dem Kläger zu Recht untersagte Werbetätigkeit hingewiesen haben (vgl. auch Urteil des BAG vom 31.03.1993 - 2 AZR 492/92 = NZA 1994, 40 g).

Neben diesem verzögernden Ermittlungsverfahren, der Ermittlungsdienst der Beklagten besteht nach der Aussage des Zeugen H aus insgesamt sechs bis sieben Mitarbeitern, geht die Kammer weiterhin davon aus, daß mit dem 06.11.1992, als der Zeuge R nach der Informationsveranstaltung vom 04.11.1992 über das Thema S bei dem Zeugen H vorsprach, alle Gründe, die eine Kündigung rechtfertigen könnten, bekanntgewesen sind. Die Kammer stützt sich bei der Annahme auf die vom Zeugen H unter dem 09.11.1992 verfaßte Notiz über das Gespräch mit Herrn R am 06.11.1992. Darin sind all die Aktivitäten bereits geschildert, die dem Kläger noch in Richtung anderer Personen als Vertragsverletzung vorgeworfen worden sind. Die Beklagte wußte also nach diesem Gespräch darüber Bescheid, daß der Kläger entgegen der ausgesprochenen Verbote und der darauf basierenden Abmahnung durch die Zeugen B und W. im September 1990 Werbeaktivitäten für die S im Betrieb und während der Arbeitszeit bei der Beklagten entfaltet und dies mit erheblicher Energie.

Da der Zeuge R auch noch weitere Namen benannt hat, war der Beklagten auch bekannt, daß es sich bei dem Zeugen R

...

um keinen Einzelfall handeln konnte, so daß die Tatsachen, die die Beklagte als Kündigungsgrund heranzog, zu diesem Zeitpunkt bereits hinreichend bekannt gewesen sind.

Die unwirksame Kündigung der Beklagten, weil die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht beachtet worden ist, hat die Kammer jedoch in Anlehnung an die Entscheidung des BAG vom 03.11.1982 (Az.: 7 AZR 5/81) die unwirksame außerordentliche Kündigung umgedeutet in eine ordentliche Kündigung unter Beachtung der ansonsten einzuhaltenden tarifvertraglichen Frist. Das BAG hat dort die Möglichkeit der Umdeutung einer als ordentlich erklärten Kündigung in eine außerordentliche Kündigung erwogen, dies aber deshalb nicht für zulässig erachtet, weil das "Ersatzgeschäft" niemals weiterreichende Wirkungen haben dürfe als das ursprünglich beabsichtigte. Diese Gefahr besteht in vorliegendem Falle aber nicht.

Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitgliedes grundsätzlich unzulässig und auf Ausnahmefälle beschränkt, so daß eine ordentliche Kündigung nur bei Vorliegen der Voraussetzung des § 15 Abs. 4 und 5 KSchG in Betracht kommt.

Die Möglichkeit zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ist jedoch aufrechterhalten worden, so daß im Einzelfall geprüft werden muß, ob der Arbeitgeber ohne den besonderen Kündigungsschutz des Betriebsratsmitgliedes zu einer außerordentlichen Kündigung i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB oder lediglich zu einer ordentlichen Kündigung berechtigt wäre. Wenn lediglich Gründe vorliegen, die eine ordentliche Kündigung recht-

fertigen könnten, verbietet der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG, abgesehen von den Ausnahmeregeln in § 15 Abs. 4 und 5 KSchG eine solche Kündigung.

Der Arbeitgeber bleibt jedoch, sofern ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, so daß auch die Regeln anzuwenden sind, die üblicherweise beim Vorliegen einer unwirksamen Kündigungserklärung bei nicht besonders geschützten Personen gelten, da der besondere Schutz lediglich der besonderen Fall- und Aufgabengestaltung des Betriebsratsmitgliedes im Betrieb und der damit verbundenen möglichen Konfrontationsstellung mit dem Arbeitgeber gerecht werden soll, jedoch keine Besserstellung bei verhaltensbedingten Kündigungen bewirken kann.

Da auch die Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG ordnungsgemäß herbeigeführt wurde, stehen der Umdeutung auch von dieser Seite her keine Bedenken entgegen. Der Einwand des Klägers, Fehler bei der Willensbildung oder beim Abstimmungsverfahren des Betriebsrates gingen zu Lasten des Arbeitgebers, teilt die Kammer nicht, sondern schließt sich der Auffassung des BAG (Beschl. v. 23.08.1984 = AP Nr. 17 zu § 103 BetrVG 1972) an, wonach hier die gleichen Maßstäbe anzulegen sind, wie bei § 102 BetrVG, daß also eine fehlende Zustimmung i.S.d. § 103 BetrVG zu Lasten des Arbeitgebers anzunehmen ist, wenn dieser die Fehlerquellen kannte oder hätte kennen müssen. Hiervon ist im vorliegenden Falle nicht auszugehen, da der Betriebsratsvorsitzende nach ausführlicher schriftlicher Unterrichtung mitteilte, daß der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hat.

III.

Dem Abänderungsrahmen entsprechend war die Beklagte auch zur Zahlung der vom Kläger geforderten Vergütungsbeträge aus Annahmeverzugsgesichtspunkten heraus zu verurteilen nebst der von ihm geforderten Verzinsung, § 615 BGB.

IV.

Da die Parteien ihr Prozeßziel jeweils nicht in vollem Umfange erreicht haben, sind die Kosten des Verfahrens unter ihnen, wie im Urteilstenor ausgesprochen, zu verteilen, §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 92, 91 ZPO.

V.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben, da die Voraussetzungen des § 72 ArbGG nicht erfüllt sind.