

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

19

Gesetz: KSchG § 13; HGB §§ 70, 72

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 324/60

Urteil des BAG vom 20. Januar 1961

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg i.Br.)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 324/60

Sa 29/60 Baden-Württemberg
(Freiburg i.Br.)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. Januar 1961

v. z. Henkelmann,
abgestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1961 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Hüsing
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außen-
kammer Freiburg, vom 28. Juli 1960 -8 Sa 29/60-
aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg,
Kammer I in Tübingen, 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 Kläger war seit 1928 bei der Beklagten zunächst als Maschinenschlosser, später als Vorarbeiter, Werkmeister, Kalkulator und seit 1947 als Lohnbuchhalter beschäftigt. Im Jahre 1944 wurde er wegen politischer Äußerungen vom Sondergericht zu einer Gefängnisstrafe verurteilt; er ist deshalb als politisch Verfolgter anerkannt.

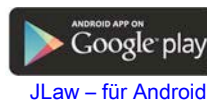
Seit 1945 gehörte der Kläger ständig dem Betriebsrat an. Als Betriebsratsmitglied ist er insbesondere in Betriebsversammlungen immer wieder durch aggressive Reden aufgefallen, die im Jahre 1955 dazu führten, daß der Betriebsrat gegen den Kläger ein Verfahren auf Ausschluß aus dem Betriebsrat einleitete. Die Beklagte hat sich an diesem Verfahren nicht beteiligt. Der Antrag des Betriebsrats wurde vom Arbeitsgericht zurückgewiesen. Ein Rechtsmittel wurde dagegen nicht eingelegt.

In der folgenden Zeit, nämlich am 12. Juli 1957, am 8. April 1958 und am 12. Oktober 1959, sah sich die Beklagte veranlasst, den Kläger aus unterschiedlichen Anlässen schriftlich zu verwarnen. Dabei wurde ihm am 8. April 1958 ausdrücklich die fristlose Entlassung angedroht. Am 16. und 24. März 1960 wurden je für die Hälfte der Belegschaft Betriebsversammlungen abgehalten. In der zweiten Versammlung trat auch der Kläger als Diskussionsredner auf. Dabei ging er auf die in der ersten Versammlung abgegebene Erklärung der Direktion der Beklagten ein, dass sie die Bezahlung der Zeit, in der die Krankenversicherungsreform erörtert werden solle, ablehne. In diesem Zusammenhang brachte der Kläger zum Ausdruck, dass die Direktion der Beklagten Forderungen der Arbeitnehmer mit "dumme Spruch" beantworte, weil sie selbst "Dreck am Stecken" habe. Außerdem warf er der Beklagten aus Anlaß eines inzwischen behobenen Vorfalles in der R Abteilung mehrfach "Ausbeutung" der Arbeitnehmer vor.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Daraufhin hat die Beklagte den Kläger am 28. März 1960 fristlos entlassen. Hiergegen richtet sich die vorliegende am 7. April 1960 erhobene Klage, mit der der Kläger die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung begehrt. Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats als Zeugen der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung weiterer Zeugen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung der bisherigen Urteile und die Abweisung der Klage, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht Kammer Tübingen.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht von dem Grundsatz aus, daß der Begriff des wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung eine umfassende und widerspruchslöse Würdigung aller für und gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Umstände erfordert. Diesen Grundsatz hat das Landesarbeitsgericht nicht immer beachtet. Es ist deshalb nicht ausgeschlossen, daß es bei richtiger Anwendung des Grundsatzes zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre.

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger in der Betriebsversammlung am 24. März 1960 erklärt, die Direktion der Beklagten beantworte die Forderungen der Arbeitnehmer mit "dumme Spruch". Dem mißt das Landesarbeitsgericht keine Bedeutung bei, obwohl es davon ausgeht, daß dieser im alemannischen Dialekt vorkommende Ausdruck den hochdeutschen Begriffen "Witz" oder "Scherz" entspricht. Damit hat der Kläger die Behauptung aufgestellt, die Beklagte sei nicht ernst-



- 4 -

haft gewillt, auf berechnete Forderungen ihrer Arbeitnehmer einzugehen. Darin liegt ein Angriff auf die Ehre der Beklagten, der auch erheblich ist, weil er in der Betriebsversammlung erhoben und schon deshalb geeignet ist, die Beklagte in den Augen ihrer Belegschaft herabzusetzen. Diesen für den Kündigungsgrund erheblichen Tatsachenstoff durfte das Landesarbeitsgericht nicht unberücksichtigt lassen.

b) Zur Rechtfertigung seiner ebenfalls in der Betriebsversammlung abgegebenen Erklärung, die Beklagte habe "Dreck am Stecken", hat sich der Kläger darauf berufen, daß die Beklagte den Wirtschaftsausschuß weniger oft, als es nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeschrieben ist, einberufen habe. Dazu hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß sich der Kläger hierauf nicht stützen könne, weil der Betriebsrat selbst auf eine häufigere Einberufung des Wirtschaftsausschusses keinen Wert gelegt habe. Das Landesarbeitsgericht hat es aber unterlassen, hieraus Schlüsse im Hinblick auf den Kündigungsgrund zu ziehen. Der in dem Ausdruck des Klägers liegende Vorwurf des unkorrekten Verhaltens der Beklagten bleibt, da er in der Betriebsversammlung erhoben ist, eine erhebliche Ehrverletzung, weil dem Kläger jedenfalls insoweit ein Rechtfertigungsgrund nicht zur Seite steht. Auch dieser Umstand durfte bei der Gesamtwürdigung nicht außer Betracht bleiben.

c) Den vom Kläger gegen die Beklagte wiederholt in der Betriebsversammlung erhobenen und auch vom Landesarbeitsgericht als besonders schwerwiegend gekennzeichneten Vorwurf der Ausbeutung hat der Kläger auf Vorgänge in der R... abteilung gestützt, wo es an zwei oder drei Tagen vorgekommen war, daß die Maschinenarbeiterinnen einige Maschinen mehr bedienen mußten als sonst. Dazu vertritt das Landesarbeitsgericht die

- 5 -



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



Rechtsansicht, daß das Verschweigen wesentlicher Tatsachen durch den Kläger, nämlich der Umstände, daß es sich um einen geringfügigen, ohne Kenntnis der Firmenleitung geschehenen Vorgang gehandelt habe und seine Rückgängigmachung auf Veranlassung des Betriebsrats zur Zeit der Betriebsversammlung bereits durchgeführt und dem Kläger bekannt gewesen sei, nicht als Angriff auf die Ehre der Beklagten angesehen werden könne.

Dieser Ansicht kann der Senat nicht folgen. Hätte der Kläger auch die ihm bekannten, zugunsten der Beklagten sprechenden Umstände in der Betriebsversammlung mitgeteilt, dann wäre der von ihm erhobene Vorwurf der Ausbeutung in sich zusammengefallen. Erst durch das Verschweigen dieser Umstände gewann der Vorwurf an Überzeugungswert. Der Kläger hat somit im Ergebnis eine unwahre Behauptung über die Beklagte aufgestellt, die sich ebenfalls als erhebliche Ehrverletzung darstellt und deshalb vom Landesarbeitsgericht im Gesamtzusammenhang beachtet werden musste.

d) Obwohl das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß der Kläger in seinem Bestreben, der Belegschaft zu zeigen, daß er derjenige sei, der Mißstände aufgreife, zu weit gegangen sei und dadurch nicht nur die Beklagte beleidigt, sondern auch in krasser Weise den Betriebsfrieden gestört habe, daß er außerdem weitgehend danach strebe, Unruhe in die Belegschaft zu bringen, und daß eine größere Zahl von Belegschaftsmitgliedern das Verhalten des Klägers in der Betriebsversammlung schärfstens mißbilligt habe, hat das Landesarbeitsgericht lediglich geprüft, ob die Erklärungen des Klägers als erhebliche Ehrverletzung die fristlose Kündigung rechtfertigen. Da nach dem hier anzuwendenden § 70 HGB jeder wichtige Grund ausreicht, war es erforderlich, daß das Landesarbeitsgericht Überlegungen auch in der Richtung anstellte, ob der Beklagten möglicherweise im Hinblick auf die vom Kläger ausgehende Störung des Betriebsfriedens die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden konnte. In diese Prüfung waren, was aus dem angefochtenen Urteil nicht ein-



- 6 -

deutig zu entnehmen ist, auch die vor der Betriebsversammlung vom 24. März 1960 liegenden Vorfälle einzubeziehen, in denen der Kläger Anlaß zu Beanstandungen gegeben hat. Dies gilt insbesondere für die Ereignisse, die zu dem Beschlußverfahren und zu den drei Verwarungen durch die Beklagte geführt haben.

e) Der Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann auch insofern nicht zugestimmt werden, als es zugunsten des Klägers berücksichtigt hat, daß die Beklagte sein störendes Verhalten immer wieder hingenommen und deshalb dazu beigetragen habe, daß das Verständnis des Klägers für die ihm gesetzten Grenzen gemindert worden sei. Damit verletzt das Landesarbeitsgericht den allgemeinen Erfahrungssatz, daß ein verständiger Arbeitgeber in aller Regel nicht jede Vertragswidrigkeit des Arbeitnehmers schon zum Anlaß für eine Ermahnung oder gar für eine Kündigung nimmt. Dem Arbeitgeber kann es nicht zum Nachteil gereichen, wenn er gewisse Verstöße des Arbeitnehmers zunächst hinnimmt. Er ist vielmehr sogar berechtigt, frühere Verfehlungen unterstützend heranzuziehen, wenn ein neuer Kündigungsgrund eintritt, der allein die Kündigung vielleicht nicht rechtfertigt. Die während einiger Zeit gezeigte Nachsicht darf in keinem Falle zum Nachteil des Arbeitgebers gewertet werden.

f) Schließlich unterliegt das Landesarbeitsgericht auch insofern einem Irrtum, als es zugunsten des Klägers dessen subjektive Meinung berücksichtigt, für die Arbeitnehmer, die ihn in den Betriebsrat gewählt haben, "etwas tun zu müssen". Sollte der Kläger in der Tat von einer solchen Auffassung ausgegangen sein, dann würde diese mindestens insoweit unbeachtet bleiben müssen, als der Kläger damit die hier in Rede stehenden Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten entschuldigen will. Eine solche falsch verstandene Pflichtauffassung des Klägers durfte das Landesarbeitsgericht weder zugunsten noch zum Nachteil des Klägers in Betracht ziehen.

- 7



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

2. Hat somit das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung nicht in jeder Hinsicht zutreffend erkannt, so kann sein Urteil nicht aufrechterhalten werden. Es ist wegen der genannten Rechtsverstöße aufzuheben. Der Senat sieht sich jedoch nicht in der Lage, in der Sache abschliessend zu entscheiden, auch wenn ihm dies nicht verschlossen ist (BAG in AP Nr. 7 zu § 13 KSchG). Angesichts der Vielschichtigkeit des vorliegenden Sachverhaltes erscheint es zweckmässig, daß das Gericht der Tatsacheninstanz noch einmal in die Gesamtwürdigung des Falles eintritt. Dabei wird es die Ausführungen in Ziff. 1 dieser Entscheidungsgründe zu beachten haben. Die Zurückverweisung an eine andere Kammer des Berufungsgerichts beruht auf § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO in Verbindung mit § 72 Abs. 3 ArbGG.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger
 Dr. Gerland Hüsing

