

13. Okt. 1955

82

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: GewO § 123, § 124 a; KSchG § 13

Leitsätze:

1. Die fristlose-Entlassung eines unter § 124 a GewO fallenden gewerblichen Arbeiters ist auch, wenn einer der im § 123 Abs. 1 GewO aufgezählten Fälle vorliegt, nur wirksam, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.
2. Die Betriebsratseigenschaft erhöht für die fristlose Entlassung nicht das Gewicht einer Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers.

Aktenzeichen: 2 AZR 106/54

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1955

LAG Düsseldorf



AZR 106/54

4 Sa 160/53 LAG Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 13. Oktober 1955

gez. Mißler,
Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1955 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Berger und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Wendel und Kettner für Recht erkannt:

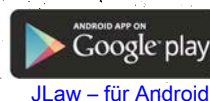
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Düsseldorf vom 20. Januar 1954 - 4 Sa 160/53 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 7. Februar 1949 in der Groß-Wäscherei der Beklagten als Sortiererin beschäftigt und im August 1953 die Vorsitzende des Betriebsrats. Am 20. August 1953 blieb sie gemeinsam mit sechs anderen Arbeiterinnen im Anschluß an eine Verspätung des gemeinsamen Eisenbahnzuges der Arbeit grundlos fern. Die Beklagte entließ nur die Klägerin fristlos, verwarnte die anderen sechs Arbeiterinnen und beschäftigte sie weiter.

Die Klägerin sieht in ihrem Verhalten keine beharrliche Arbeitsverweigerung und wendet sich gegen die unterschiedliche Behandlung. Sie verlangt daher die Feststellung, daß die fristlose Entlassung unwirksam sei.

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben.

Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des klagabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

1.) Zu prüfen hatte das Landesarbeitsgericht lediglich, ob ein Grund vorliegt, der die Beklagte nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt (§ 13 Abs.1 KSchG). Das Landesarbeitsgericht sieht in "§ 123 GewO" einen solchen möglichen Grund für die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Es läßt dahingestellt, ob das Verhalten der Klägerin eine "beharrliche Arbeitsverweigerung" bildet. Ohne nähere Begründung meint es, eine fristlose Entlassung erfordere die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung, und verneint diese Unzumutbarkeit.

- 3 -



Zu eng ist allerdings der bezeichnete rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts. Denn Betriebsratsmitglieder, die wie die Klägerin gewerbliche Arbeiter sind, können nicht nur aus den engeren in § 123 Abs. 1 GewO aufgezählten Gründen, sondern darüber hinaus aus jedem wichtigen Grunde nach § 124 a GewO fristlos entlassen werden (BAG 1, 185 - 188).

2.) Diese zu enge rechtliche Betrachtungsweise des Landesarbeitsgerichts ist aber unschädlich. Im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht entgegen den Ausführungen der Revision darin beizutreten, daß die fristlose Entlassung der Klägerin auch bei Bejahung einer beharrlichen Arbeitsverweigerung im Sinne von § 123 Abs.1 Nr.3 GewO nur begründet ist, wenn ihre Weiterbeschäftigung der Beklagten nicht zuzumuten ist.

Es kann dahingestellt bleiben, ob in Abweichung von der herrschenden Lehre (Nipperdey in Staudingers Kommentar zum BGB § 626 Erl. 62; Nikisch, Arbeitsrecht 2.Aufl. 1. Band S. 588), wie das Landesarbeitsgericht anzunehmen scheint, die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung in jedem Falle besonders geprüft werden muß, wenn ein gewerblicher Arbeiter aus den in § 123 Abs.1 GewO genannten Tatbeständen fristlos entlassen wird. Denn jedenfalls ist für die in § 124 a GewO bezeichneten Arbeitnehmer eine fristlose Entlassung nur begründet, wenn ihre Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber unzumutbar ist, und zwar auch dann, wenn einer der in § 123 Abs.1 GewO bezeichneten Tatbestände vorliegt.

Wenn § 124 a GewO die Möglichkeit der fristlosen Entlassung der mit der dort bezeichneten längeren Kündigungsfrist beschäftigten gewerblichen Arbeiter dahin erweitert, daß nicht nur die in § 123 GewO bezeichneten Tatbestände, sondern darüber hinaus jeder wichtige Grund die fristlose Entlassung rechtfertigen, so wollte das Gesetz damit diese gewerblichen Arbeiter allen anderen Arbeitnehmern, denen aus jedem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, voll gleichstellen und somit



- 4 -

ihre fristlose Entlassung von dem Erfordernis der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung abhängig machen. Sie würden aber schlechter stehen, wenn die Unzumutbarkeit keine Rolle spielen würde, sofern einer der in § 123 Abs.1 GewO bezeichneten Fälle vorliegt. Dieser Nachteil mag vielleicht für die gewerblichen Arbeiter mit kürzerer Kündigungsfrist noch erträglich sein; denn ihnen kommt dafür die Beschränkung der Kündigungsmöglichkeit auf die in § 123 Abs.1 GewO bezeichneten Fälle zugute. Es ist aber nicht einzusehen, daß der gleiche Nachteil auch diejenigen gewerblichen Arbeiter trifft, die von dem Vorteil der Beschränkung der Kündigungsmöglichkeit auf die in § 123 Abs. 1 GewO bezeichneten Fälle ausgeschlossen sind. Ein so unbilliges Ergebnis sollte offenbar auch durch die ausdrückliche Anführung des § 123 in § 124 a GewO nicht hergestellt werden (so im Ergebnis Hueck, KSchG § 13 Erl. 16 am Ende; Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG 4.Aufl. § 14 Erl. 34).

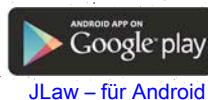
3.) Ist hiernach die fristlose Entlassung der Klägerin nur gerechtfertigt, wenn der Beklagten nicht zuzumuten ist, sie weiter zu beschäftigen, so bleibt nur zu prüfen, ob die zu der Frage der Zumutbarkeit vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen rechtlich haltbar sind.

Das Landesarbeitsgericht mißt dem Umstande, daß die Klägerin Mitglied und Vorsitzende des Betriebsrats gewesen ist, keine Bedeutung bei. In ihrer Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzende habe der Klägerin eine besondere Pflicht nicht obgelegen, auf ihre Mitarbeiterinnen in dem Sinne einzuwirken, daß sie am 20. August 1953 zur Arbeit gingen. Das eigene Fernbleiben von der Arbeit wiege aber bei einem Betriebsratsmitglied weder leichter noch schwerer als bei einem sonstigen Arbeitnehmer, da es aus seiner Stellung weder Vorteile ziehen noch Nachteile erleiden dürfe. Das Betriebsverfassungsgesetz lasse nicht erkennen, daß die wichtigen Gründe

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

für die Entlassung eines Betriebsratsmitglieds nach einem anderen Maßstabe zu messen seien als die Gründe für die Kündigung eines sonstigen Arbeitnehmers. Im übrigen stellt das Landesarbeitsgericht tatsächlich fest, daß die Klägerin keine besondere Rolle, insbesondere keine Anführerrolle bei dem gemeinsamen Fernbleiben von der Arbeit gespielt habe, und erwägt, daß die Beklagte die anderen sechs Arbeitnehmerinnen weiter beschäftigt und damit gezeigt habe, daß sie die Weiterbeschäftigung für zumutbar ansehe. Die Klägerin habe auch von Februar 1949 bis August 1953 ordnungsmäßig und ordentlich gearbeitet.

Zu Unrecht bekämpft die Revision diese Ausführungen als rechtlich nicht haltbar. Wenn das Landesarbeitsgericht bei den besonderen Umständen des vorliegenden Falles der Beklagten trotz des eintägigen und gemeinschaftlichen Fernbleibens von der Arbeit zumutet, die Klägerin weiter zu beschäftigen, so liegt dies grundsätzlich auf dem dem Revisionsgericht verschlossenen Gebiet der tatsächlichen Würdigung. Dies gilt insbesondere auch von dem vom Landesarbeitsgericht gezogenen, von der Revision bekämpften Schluß, daß die Weiterbeschäftigung der sechs anderen gleichfalls der Arbeit ferngebliebenen Arbeitnehmerinnen auch die Weiterbeschäftigung der Klägerin zumutbar mache; dies hat mit der Rechtsfrage, ob der Arbeitgeber das ihm aus dem gleichen Verhalten mehrerer Arbeitnehmer erwachsene Recht zur fristlosen Entlassung gegenüber dem einen Arbeitnehmer ausüben, gegenüber dem anderen aber durch Verzicht aufgeben darf, nichts zu tun. Rechtlich ist der vom Landesarbeitsgericht gezogene Schluß nicht zu beanstanden.

Aber auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht dem Umstand, daß die Klägerin die Vorsitzende des Betriebsrats gewesen ist, keine Bedeutung beigemessen, diese ihre Stellung habe vielmehr das Gewicht der von ihr begangenen Pflichtverletzung erhöht, ist unbegründet.



Ein Verstoß gegen die besonderen dem Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglied obliegenden Amtspflichten für sich allein gibt dem Arbeitgeber kein Recht zur fristlosen Kündigung (BAG 1, 185-189). Dies folgt daraus, daß die Entfernung eines ungeeigneten Betriebsratsmitglieds aus seinem Amt nicht die alleinige Sache des Arbeitgebers ist; er hat in diesem Falle lediglich ein Antragsrecht nach § 23 BetrVG; das Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat auszuschließen, ist dem Arbeitsgericht vorbehalten. Das Betriebsratsmitglied steht also hinsichtlich der Frage, ob sein Verhalten einen Grund zur fristlosen Entlassung bildet, was die Frage der Pflichtverletzung aus dem Vertrage und die Schwere dieser Verletzung betrifft, jedem anderen Arbeitnehmer gleich (BAG 1, 185-189/190). Dann aber kann auch der Umstand, daß ein Betriebsratsmitglied durch sein Verhalten außer gegen die Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag auch noch gegen etwaige besondere ihm als Mitglied des Betriebsrats obliegende Amtspflichten verstoßen hat, in der Regel nicht dazu geeignet sein, die Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag besonders zu erschweren.

Danach kommt es aber auch für die Frage der fristlosen Entlassung auf die weiteren Ausführungen der Revision nicht an, daß der Klägerin aus ihrer Stellung als Vorsitzende des Betriebsrats die besondere Pflicht oblag, die anderen Arbeitnehmerinnen zur Erfüllung des Arbeitsvertrages anzuhalten.

4.) Scheitert hiermit die fristlose Entlassung an der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung der Klägerin, so kommt es nicht mehr darauf an, ob die Klägerin durch ihr Verhalten den Tatbestand des § 123 Abs.1 Nr.3 GewO erfüllt hat.

gez. Denecke

Dr. Berger

Schilgen

Wendel

Kettner

