

18. Juni 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

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

118

Gesetz: GewO §§ 124a, 123

Leitsätze: Wenn in § 124a GewO u.a. noch einmal besonders auf § 123 GewO Bezug genommen wird, so besagt dies nur, daß die Tatbestände der letzteren Vorschrift Erscheinungsformen des wichtigen Grundes im Sinne des § 124a GewO sind.
Zum Begriff und zur Tragweite der groben Beleidigung im Sinne des § 123 Abs. 1 Ziffer 5 GewO.

Aktenzeichen: 2 AZR 121/55

Urteil des BAG vom 18. Juli 1957

LAG Hamm(Westf.).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 121/55

2 Sa 233/54 (Hamm/Westf.)

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 18. Juli 1957

gez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Sauerwein und Wendel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm(Westf.), 2. Kammer, vom 23. November 1954 - 2 Sa 233/54 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Hamm(Westf.), 1. Kammer, zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der jetzt 32 Jahre alte und verheiratete Kläger war zuletzt seit September 1948 in dem Hüttenwerk der Beklagten in H als Hilfsarbeiter mit einer Kündigungsfrist von 3 Wochen beschäftigt. Auf einer auch von Werksangehörigen der Beklagten besuchten Veranstaltung des "Demokratischen Frauenbundes Deutschland" in Hagen am 20. März 1954 hatte er als Ansager mitgewirkt und einen Witz folgenden Inhalts erzählt:

" Ein frisch eingestellter Lehrling habe seinen Meister täglich immer wieder gefragt, wann er Urlaub bekäme. Als der Meister, dieser ständigen Frage des Jungen nach dem Urlaub überdrüssig, den Vater des Lehrlings zu sich bestellte, und sich bei diesem über die unangebrachte und merkwürdige Urlaubssucht des sonst ganz anstelligen und guten Jungen beklagte, habe ihm dieser erklärt: "Das dürfen sie dem Jungen nicht übelnehmen, der Junge war als Kind einmal krank und hat damals eine Blutübertragung von dem Arbeitsdirektor bekommen".

Auf Grund dieses Vorfalles kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 26. März 1954 fristlos wegen grober Beleidigung ihres Arbeitsdirektors F .

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 26. März 1954 nicht beendet sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen; es stellte fest, daß der Kläger von der Hütte der Beklagten in H gesprochen und auch den Namen des Arbeitsdirektors F genannt habe. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil das Verhalten des Klägers sich als ein wichtiger Grund im Sinne des § 124a GewO darstelle, der die Beklagte zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtige. In dem vom Kläger erzählten "Witz" werde der Arbeitsdirektor als ein Mann hingestellt, der



nichts anderes im Sinne habe als Urlaub, der also, mit anderen Worten gesagt, ein Nichtstuer sei. Das bedeute aber die Verächtlichmachung seiner Person. Es könne hierbei nicht darauf ankommen, daß dies in Form eines Witzes geschehen sei, denn auch lästern sei nach den geltenden Strafvorschriften verboten. Die Form des Witzes sei auch nicht geeignet, der Beleidigung die Grobheit zu nehmen, denn eine Beleidigung sei immer dann grob, wenn sie wegen ihrer Schwere eine grobe Mißachtung der Persönlichkeit des anderen erkennen lasse. Hier sei zu berücksichtigen, daß der Arbeitsdirektor dem Kläger in gleicher Weise wie die anderen Vorstandsmitglieder als Arbeitgeber gegenüber gestanden habe und seine Position zudem häufiger die Zielscheibe von Angriffen sei. Aus dem festgestellten Sachverhalt ergäbe sich zur Genüge, daß der Kläger mit der Erzählung des Witzes die Absicht verfolgt habe, den Arbeitsdirektor F in der öffentlichen Meinung herabzusetzen. Das werde dadurch nicht ausgeschlossen, daß die Versammlung möglicherweise eine geschlossene gewesen sei; denn die Wirkung des Witzes habe sich nicht hierauf beschränkt, er sei vielmehr in dem gesamten Betrieb der Hütte bekannt geworden. Diese Wirkung lasse auch den Rückschluss zu, daß es die Absicht des Klägers gewesen sei, die Persönlichkeit des Arbeitsdirektors F zu treffen. Unter diesen Umständen bedeute die Erzählung des Witzes eine grobe Mißachtung der Persönlichkeit des Arbeitsdirektors, dem damit praktisch in der Öffentlichkeit Trägheit und Bequemlichkeit vorgeworfen werde. Der Sachverhalt könne auch nicht wegen des Schreibens des Klägers vom 5. April 1954 milder beurteilt werden; das Schreiben bedeute lediglich den Versuch des Klägers, seine Handlungsweise abzuschwächen, ohne an der Absicht der Beleidigung etwas zu ändern.

Die auf Verletzung der §§ 123 Abs. 1 Ziffer 5, 124a GewO gestützte Revision ist begründet.

Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings insofern zuzustimmen, als es seiner Entscheidung § 124a GewO zugrunde legt, da der Kläger eine Kündigungsfrist von drei Wochen hat. Voraussetzung für die Zulässigkeit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einer Kündigung ist danach das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Wenn in § 124a GewO u.a. noch einmal besonders auf § 123 GewO Bezug genommen wird, so bedeutet dies nicht, daß die dort aufgeführten Fälle selbständig neben dem Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 124a GewO stehen; sie sind vielmehr lediglich Erscheinungsformen des wichtigen Grundes (Landmann-Rohmer, GewO, 11. Aufl., § 124a Anm. 2f; Boldt-Steffens, GewO, § 124a Anm. II 2-Rohlfing-Kiskalt, GewO, § 124a Anm. 6). Dies ergibt sich eindeutig aus der Art der in § 123 GewO aufgeführten Tatbestände, insbesondere auch hinsichtlich der dort erwähnten groben Beleidigung. Nur dieser Grund der groben Beleidigung könnte im übrigen im vorliegenden Fall die fristlose Entlassung des Klägers rechtfertigen; er umfasst nämlich als eine unmittelbare Auswirkung der Beleidigung zugleich auch den Autoritätsverlust, den der Arbeitgeber möglicherweise erleidet. Andere Gesichtspunkte, aus denen heraus eine fristlose Entlassung berechtigt sein könnte, sind von der Beklagten nicht geltend gemacht und im übrigen auch nicht erkennbar.

Unter dem Begriff "grobe Beleidigung" ist unter Berücksichtigung des Sinnes und des Zwecks der gesetzlichen Bestimmung nur eine besonders schwere, den Angesprochenen kränkende Beleidigung zu verstehen (Boldt-Steffens, GewO, § 123 Anm. II zu Ziffer 5). Eine solche kann, und zwar auch unter Berücksichtigung der näheren Umstände der Beleidigung, sowohl im Inhalt der Beleidigung als auch in der Form derselben liegen (a.A. möglicherweise Landmann-Rohmer, GewO, 11. Aufl., § 123 Anm. 8, wonach anscheinend nur auf die Form abgestellt werden soll). Der vom Kläger in der Versammlung des "Demokratischen Frauenbundes Deutschland" erzählte Witz erfüllt diese Voraussetzungen an und für sich nicht. Es handelt sich um einen altbekannten, hier auf die Person des Arbeitsdirektors abgewandelten Witz, der eine Geschmäcklosigkeit, möglicherweise, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, auch eine Beleidigung im Sinne des § 185 StGB darstellt, an sich aber nicht als eine grobe Beleidigung im Sinne des § 123 GewO gewertet werden kann. Es würde aller Lebens-



wirklichkeit widersprechen, wollte man in einem solchen Witz allgemein eine grobe Ehrenkränkung erblicken. Es muss bei der Wertung hier insbesondere auch der Rahmen berücksichtigt werden, in dem ein solcher Witz erzählt wird. Die Äusserungen, die bei einer Unterhaltungs-Veranstaltung fallen und die Witze, die dabei erzählt werden, dürfen im allgemeinen nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Nicht erschwerend kann ins Gewicht fallen, wenn der Witz des Klägers bei der Belegschaft der Beklagten die Runde gemacht hat. Gerade ein Arbeitsdirektor, dessen Aufgabe in erster Linie in der Koordinierung der Personal- und Sozialpolitik innerhalb des Unternehmens und im Ausgleich der gegensätzlichen Interessen zwischen Arbeitnehmerschaft und Unternehmensleitung liegt, der also die schwierige Rolle des Mittlers zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung hat, bietet auf Grund seiner Tätigkeit leicht die Zielscheibe von sogenannten Witzen - und zwar sowohl von der Arbeitnehmer- als auch von der Arbeitgeberseite. Er kann seiner Stellung nur gerecht werden, wenn er mit besonderem Geschick und Verständnis auf derartige Angriffe reagiert und die erforderlichen Gegenmaßnahmen trifft, Will er nicht sein Ansehen bei der Belegschaft aufs Spiel setzen. Die fristlose Entlassung des Angreifers dürfte im allgemeinen ein ebensowenig geeigneter Weg sein wie die Stellung eines Strafantrages oder die Erhebung einer Privatklage. Wenn man auf einen Witz wie den vom Kläger erzählten, mag er auch in der ganzen Belegschaft bekannt geworden sein, stets mit der außerordentlichen fristlosen Kündigung antworten wollte, würde sich das im allgemeinen zwangsläufig psychologisch ungünstig für die innere Autorität des Arbeitgebers und insbesondere auch des Arbeitsdirektors auswirken.

Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, daß im vorliegenden Fall eine andere Beurteilung Platz greifen muss. Das ist dann angebracht, wenn sich etwa aus den besonderen Begleitumständen ergeben sollte, daß der Witz sich als eine bewusste und gewollte Ehrenkränkung des Arbeitsdirektors F aus gehässigen Motiven darstellt. Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn der Kläger

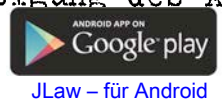


schon wiederholt gehässige Angriffe gegen den Arbeitsdirektor gerichtet hatte, oder wenn sich aus seiner ganzen Einstellung ergeben sollte, daß er bestrebt gewesen ist, die Position des Arbeitsdirektors zu untergraben, indem er ihn lächerlich machte. Unter derartigen Voraussetzungen könnte aus einem solchen Verhalten des Klägers auf eine grobe Beleidigung des Arbeitsdirektors F im vorliegenden Fall geschlossen werden. Es wird hierbei möglicherweise auch zu prüfen sein, ob das Milieu der Veranstaltung, die eine Unterhaltungsveranstaltung war, andererseits von dem "Demokratischen Frauenbund Deutschlands", einer kommunistischen Organisation, getragen wurde, derart war, daß gehässige Angriffe gegen den Arbeitsdirektor F nahe lagen. In all dieser Hinsicht hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Ohne die Klärung dieser Umstände kann aber nicht abschließend beurteilt werden, ob etwa im vorliegenden Fall die Äußerung des Klägers sich doch als eine grobe Beleidigung darstellt. Das Urteil muss daher schon aus diesem Grunde aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, das weitere Ermittlungen in dieser Richtung anzustellen haben wird.

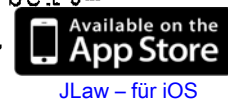
Aber auch wenn sich bei der erneuten Verhandlung ergeben sollte, daß der Tatbestand der groben Beleidigung erfüllt ist, wird das Landesarbeitsgericht noch weiter prüfen müssen, ob im übrigen die Voraussetzungen für das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Kündigung gegeben sind. Der Begriff des wichtigen Grundes, um den es im Falle des § 124a GewO auch hinsichtlich der dort in Bezug genommenen Tatbestände des § 123 GewO doch allein nur geht, ist, wie der Senat wiederholt (vgl. statt anderer BAG 2,207 [212]) entschieden hat, nur dann richtig angewendet, wenn unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, insbesondere der Belange beider Teile, erwogen worden ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeit-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nehmers zugemutet werden kann. Zu berücksichtigen ist hierbei u.a., ob es sich um eine einmalige Entgleisung gehandelt hat, ob etwa das allgemeine Verhalten des Arbeitnehmers schon wiederholt zu Beanstandungen Anlass gegeben und ob und wie sich seine Handlungsweise des näheren auf das Betriebsklima, im vorliegenden Fall insbesondere auch auf die Autorität des Arbeitsdirektors innerhalb des Betriebes, ausgewirkt hat. Auf der anderen Seite ist aber u.a. auch zu berücksichtigen, wie lange der Kläger bei der Beklagten tätig gewesen ist; ferner sind auch seine wirtschaftlichen und familiären Verhältnisse in Rechnung zu ziehen. Insoweit fehlt es aber in dem angefochtenen Urteil ebenfalls an wirklich hinreichend erschöpfenden tatsächlichen Feststellungen, schlaß das Revisionsgericht seiner Prüfungspflicht nicht genügen kann. Es ist daher die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, daß das angefochtene Urteil auf einer Verkennung des Begriffs des wichtigen Grundes beruht. Das Landesarbeitsgericht wird daher diese Feststellungen nachzuholen haben, wenn es bei der erneuten Prüfung wiederum zum Ergebnis kommen sollte, daß tatsächlich eine grobe Beleidigung des Arbeitsdirektors der Beklagten seitens des Klägers vorliegt.

gez. Dr. Müller Dr. Berger Dr. Boldt
H.Sauerwein Wendel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)