

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

59

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

1. Der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung kann nur dann ein wichtiger Kündigungsgrund sein, wenn nicht nur der Verdacht schwer ist, sondern auch die strafbare Handlung, deren der Arbeitnehmer verdächtig ist, ihrer Art nach die Interessen des Arbeitgebers derart berührt, daß ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.
2. Ist ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, der Mitglied der KPD bis zu deren Auflösung war, verdächtig, an einer Aktion zur Fortsetzung der aufgelösten Partei teilgenommen zu haben (§ 42 BVerfGG), so kann ein solcher Verdacht bei dem Interesse daran, den öffentlichen Dienst von noch aktiven Anhängern einer verbotenen Partei frei zu halten, auch dann ein wichtiger Kündigungsgrund sein, wenn die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers bei der KPD, bevor sie verboten war, das Arbeitsverhältnis nicht belastet hat.

Aktenzeichen: 2 AZR 187/59

Urteil des BAG vom 23. Februar 1961

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 187/59

3 Sa 360/58 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet
am 23. Februar 1961

gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Wendel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 3. Kammer in Köln, vom 17. Februar 1959 - 3 Sa 360/58 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1904 geborene Kläger ist Altkommunist. Ihm ist im Jahre 1956 von der Kreisleitung K der KPD eine Ehrenurkunde über 25-jährige Mitgliedschaft ausgestellt worden. Seit 1945 war er als Angestellter nach TO.A VIII bei der Nebenstelle M des Arbeitsamts K beschäftigt.

Am 25. April 1958 wurde der Kläger wegen Verdachts illegaler Tätigkeit im Sinne der durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17. August 1956 (BVerfGE 5, 85) aufgelösten KPD in Untersuchungshaft genommen. Darauf kündigte ihm die Beklagte durch Schreiben vom 5. Mai 1958 fristlos. Am 20. Mai 1958 wurde der Kläger gegen Sicherheitsleistung von der weiteren Untersuchungshaft verschont mit der Auflage, sich regelmäßig bei der Polizei zu melden. Durch Urteil der ersten großen Strafkammer des Landgerichts in Köln vom 3. Oktober 1958 wurde er mangels Beweises von der Anklage aus §§ 42, 47 des Bundesverfassungsgesetzes freigesprochen.

Am 16. Mai 1958 hat der Kläger auf Feststellung geklagt, daß die fristlose Entlassung rechtsunwirksam sei und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

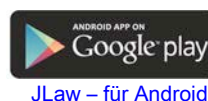
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit seiner fristlosen Entlassung rechtzeitig innerhalb von drei Wochen durch die nach §§ 3, 6, 11 Abs. 1 Satz 2 XSchG erforderliche Feststellungsklage geltend gemacht. Das Landesarbeitsgericht

hat dieser Klage stattgegeben, weil es im Gegensatz zum Arbeitsgericht einen zur außerordentlichen fristlosen Kündigung ausreichenden wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB glaubte verneinen zu müssen. Die Begründung dieses Urteils hält der durch die Revision gebotenen rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß nicht nur eine erwiesene strafbare Handlung des Arbeitnehmers, sondern schon der durch Tatsachen begründete schwere Verdacht, eine solche Handlung begangen zu haben, ein wichtiger Grund sein kann (BAG 2, 1 [4]; 2, 207 [211]; 2, 333 [335]; ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Denn schon solch ein bloßer Verdacht kann das Arbeitsverhältnis derart belasten, daß dem Arbeitgeber bei Berücksichtigung aller Umstände nicht zuzumuten ist, es bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Dem angefochtenen Urteil ist grundsätzlich auch darin zuzustimmen, daß bei einem bloßen Verdacht besonders kritisch zu prüfen ist, ob er wirklich schwer genug ist, d.h. ob er ausreicht, einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu der einschneidenden und unter Umständen existenzvernichtenden Maßnahme einer fristlosen Kündigung zu veranlassen (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, Anm. 183 zu § 1).

Hinzuzufügen ist, daß nicht nur der Grad des Verdachts schwer sein muß, sondern auch die strafbare Handlung selbst, deren der Arbeitnehmer verdächtig ist. Knüpft man dabei an die im Strafrecht übliche Einteilung an, so darf wegen einer bloßen Übertretung ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer in der Regel nicht fristlos entlassen, wenn sie nicht gerade das Arbeitsverhältnis besonders berührt, und wegen des bloßen Verdachts einer solchen Übertretung darf er es dann im allgemeinen erst recht nicht. Wegen eines Verbrechens wird der Arbeitgeber schon wegen des danach vorauszu-
sehenden längeren Ausfalls der Arbeitskraft des Arbeitnehmers und wegen der zu befürchtenden Störung des Betriebsfriedens



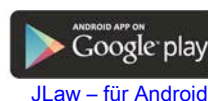
in der Regel fristlos kündigen können, und wegen des Verdachts, ein Verbrechen begangen zu haben, ebenfalls, wenn der Verdacht dringend genug ist. Bei einem Vergehen wird es allerdings noch mehr auf die Umstände des einzelnen Falles, nämlich darauf ankommen, inwieweit im einzelnen Fall das Arbeitsverhältnis berührt wird. Feste Regeln lassen sich für die fristlose Kündigung wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung allgemein überhaupt nicht aufstellen; im Hinblick auf den unbestimmten Rechtsbegriff des wichtigen Grundes und des in ihm liegenden relativen Merkmals der Zumutbarkeit sind immer die besonderen Umstände des konkreten Falles entscheidend.

Hier war der Kläger eines Vergehens verdächtigt worden. Es war ihm vorgeworfen worden, er habe am 21. April 1958 in seiner Wohnung mit zwei Kommunisten, nämlich seinen Mitangeklagten O und F, über eine illegale Fortsetzung der verbotenen KPD gesprochen. Das wäre ein Vergehen, das nach § 42 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes mit Gefängnis nicht unter sechs Monaten bedroht ist, also immerhin an sich schon ein recht schweres Vergehen darstellt. Sein besonderes Gewicht erhält dieses Vergehen, dessen der Kläger verdächtigt war, für die hier anzustellende Betrachtung aber erst dadurch, daß der Kläger im öffentlichen Dienst stand. Er war seit 1945 sogenannte Karteikraft bei einem Arbeitsamt. Es kann nicht zweifelhaft sein, daß der öffentliche Dienst von Arbeitnehmern, die sich für die KPD, nachdem sie verboten ist, weiter betätigen, und damit die demokratische Ordnung, wie sie im Grundgesetz der Bundesrepublik verbindlich niedergelegt ist, nicht nur verneinen, sondern auch ihr zuwiderhandeln, freigehalten werden muß. Das liegt im unabweislichen öffentlichen Interesse, das die Beklagte hier zu vertreten hat, und dem sich die Gerichte nicht versagen dürfen. Bei Nichtanerkennung dieses öffentlichen Interesses wäre die allgemeine Ordnung des Staats- und Gesellschaftslebens einschließlich der allgemeinen Rechtsordnung gefährdet. Demgemäß hat auch das Landesarbeitsgericht nicht verkannt, daß das dem Kläger vorgewor-



fene Vergehen und auch der schwere Verdacht, ein solches Vergehen begangen zu haben, an und für sich ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung sein konnten. Wenn das Landesarbeitsgericht in etwas anderem Zusammenhang feststellt, der Kläger sei vor und nach dem Verbot der KPD immer zurückhaltend gewesen und habe sich nichts zuschulden kommen lassen, so mag dies zu Gunsten des Klägers gelten. Es ändert aber nichts daran, daß jedenfalls ein hinzugekommener schwerer Verdacht kommunistischer Betätigung ein ganz neues Bild ergeben kann.

Ausführlich setzt sich das angefochtene Urteil mit dem freisprechenden Urteil der Strafkammer auseinander, soweit dieses den Kläger nur mangels Beweises freigesprochen hat und damit der Ansicht ist, ein Verdacht gegen den Kläger, sich illegal kommunistisch betätigt zu haben, sei immerhin übrig geblieben. Das Landesarbeitsgericht ist davon abweichend der Meinung, an dem Kläger hafte nach seinem Freispruch ein solcher Verdacht nicht mehr, weil er vor dem Besuch seiner Mitangeklagten O und F nicht gewußt habe, was diese von ihm wollten, und weil er es unwiderlegt und glaubwürdig abgelehnt habe, sich auf konspirative Gespräche einzulassen. Das Landesarbeitsgericht war allerdings an die Annahme des Strafgerichts, ein Verdacht im Sinne der Anklage sei gegen den Kläger trotz seiner Freisprechung bestehen geblieben, nicht gebunden. Seine gegenteilige Annahme, der Kläger sei nach seinem Freispruch überhaupt nicht mehr verdächtig, läßt sich jedoch rechtlich nicht halten, weil sie der allgemeinen Lebenserfahrung widerspricht und wesentliche Umstände außer Betracht läßt. Wenn ein alter Parteigänger einer nunmehr verbotenen Organisation von zwei anderen Parteigängern, die die Absicht haben, mit ihm im Sinne der verbotenen Organisation zu konspirieren, in seiner Wohnung aufgesucht und in ein politisches Gespräch gezogen wird, dann reicht das allein freilich noch nicht aus, den Aufgesuchten der Teilnahme an einer Konspiration zu überführen. Aber ein dahingehender Verdacht läßt sich doch nicht so leicht ausräumen, wie dies



das Landesarbeitsgericht glaubt. Davon abgesehen hat das Landesarbeitsgericht bei seiner für den Kläger günstigen Annahme nicht berücksichtigt, daß der Kläger nach der Aussage des Zeugen F kurz vorher in der sowjetisch besetzten Zone war und daß bei der Haussuchung bei ihm mehrere kommunistische Schriften gefunden worden sind (vgl. Bd I Bl. 92, 94 der Strafakten, deren wesentlicher Inhalt Gegenstand der mündlichen Verhandlung war).

Auf der hiernach irrigen Annahme, gegen den Kläger habe nach dem Freispruch überhaupt kein Verdacht mehr bestanden, beruht das angefochtene Urteil auch. Das Landesarbeitsgericht verkennt in seinen weiteren Ausführungen zwar nicht, daß es für die Berechtigung der fristlosen Entlassung in erster Linie auf die Sachlage ankommt, vor der die Beklagte am 5. Mai 1958, dem Tage der fristlosen Kündigung, stand, als der Kläger noch nicht freigesprochen war, sondern seit zehn Tagen in Untersuchungshaft saß, also der Beklagten als dringend verdächtig erscheinen mußte. Es verneint aber das Vorliegen eines wichtigen Grundes an diesem Tage unter anderem mit dem Hinweis darauf, daß ein Verdacht gegen den Kläger in Wirklichkeit von vornherein nicht bestanden habe, sondern der Kläger einer unglücklichen Verkettung von Umständen zum Opfer gefallen sei. Daraus geht hervor, daß die irrige Annahme des Landesarbeitsgerichts, an dem Kläger sei gar nichts hängen geblieben, für seine Beurteilung maßgebend war und nicht zuletzt auch in die Interessenabwägung hineingeflossen ist, die bei § 626 EGB zur Beantwortung der Zumutbarkeitsfrage notwendig ist.

Diese Interessenabwägung leidet aber noch an einem weiteren Mangel. Sie berücksichtigt zwar mit Recht alle zu Gunsten des Klägers sprechenden Umstände, besonders, daß er schon seit mehr als zehn Jahren im Dienst der Beklagten stand, ohne sich etwas zuschulden kommen zu lassen, daß er keine Vertrauensstellung hatte, sondern eine untergeordnete nach TO.A VIII bezahlte Tätigkeit ausübte, daß er nach den Aussagen der Zeugen E , T und



K von zurückhaltendem Wesen sei, so daß im Falle seiner Weiterbeschäftigung irgendwelche Unzuträglichkeiten schwerwiegender Art nicht zu befürchten seien, und daß er im Falle seiner Entlassung seine Existenz verlöre. Sie bewertet aber offensichtlich die Interessen der Beklagten zu gering und nimmt somit eine unzulässige Rechtsanwendung vor, indem sie annimmt, daß der Verdacht, in den der Kläger gekommen war, nur den außerdienstlichen Bereich des Klägers berühre. Soweit damit nur festgestellt werden soll, daß dem Kläger nicht eine kommunistische Betätigung im Dienst vorgeworfen war, ist dagegen nichts einzuwenden. Das angefochtene Urteil hebt aber an keiner Stelle hervor, wie sehr auch, wie bereits ausgeführt, eine nur außerdienstliche verfassungsfeindliche Betätigung eines Angestellten und schon der Verdacht einer solchen Betätigung das Interesse der Beklagten als einer Körperschaft des öffentlichen Rechts berührt. Es muß nun einmal berücksichtigt werden, daß im öffentlichen Dienst für einen nachweislich noch aktiven Anhänger einer verbotenen Partei kein Platz ist. Dem Interesse der Beklagten wird das Landesarbeitsgericht nicht gerecht, wenn es meint, da die Beklagte zugegeben habe, daß die Eigenschaft des Klägers als Altkommunist bisher das Arbeitsverhältnis nicht belastet habe, dürfe sich diese Eigenschaft auch nicht zum Nachteil des Klägers erschwerend bei der Beurteilung seiner Verhaftung auswirken. Daran ist nur richtig, daß der Kläger allein wegen seiner politischen Überzeugung und wegen seiner früheren politischen Betätigung nicht benachteiligt werden darf (Art. 3 Abs. 1 und 3 GG). Das bedeutet aber nicht, daß diese Umstände bei der Beurteilung des Verdachts eines ihm zur Last gelegten Verhaltens unberücksichtigt bleiben müssen. Sie müssen vielmehr gerade herangezogen werden, weil nur dadurch eine umfassende und gerechte Beurteilung möglich ist.

Auf diesen beiden Mängeln, nämlich erstens der Verneinung jeglichen Tatverdachts gegen den Kläger und zweitens der Vernachlässigung der Interessen der Beklagten, beruht, was zum Teil schon gesagt wurde, das angefochtene



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteil. Diese Mängel haben ersichtlich zu der Annahme des Landesarbeitsgerichts beigetragen, daß die Beklagte den Kläger am 5. Mai 1958 noch nicht fristlos entlassen durfte, sondern ihm als altem Angestellten gegenüber aus Gründen der Fürsorgepflicht zunächst einmal die weitere Entwicklung habe abwarten müssen.

Das angefochtene Urteil muß daher aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst mit den Parteien erörtern und klären müssen, wie der gegen den Kläger durch den Haftbefehl erhobene Tatverdacht im Zeitpunkt der Kündigung der Beklagten sich darstellte. Danach wird es die Interessen beider Parteien im Sinne der vorstehenden Ausführungen erneut gegeneinander abzuwägen haben.

gez. Dr. Müller, zugleich
für die in Urlaub befindliche Bundesrichterin
Dr. Meier-Scherling

Schilgen

Dr. Göbel

Wendel



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

