

106

Für das Nachschlagewerk!	ja (i)
Für die Sammlung!	nein
Für die Fachpresse!	nein

Gesetz: BGB § 626, GewO § 124a

Leitsätze: Ungerechtfertigten Forderungen von Arbeitnehmern auf fristlose Entlassung eines Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber nur nachgeben, wenn die fristlose Entlassung der letzte Ausweg ist, um einen unzumutbaren eigenen Schaden abzuwenden.

Aktenzeichen: 2 AZR 32/56

Urteil des BAG vom 10. Oktober 1957

LAG Stuttgart.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 32/56

I Sa 180/55 (Stuttgart)

erklärt
10. Oktober 1957

z. Weinrich,
Verwaltungssekretär
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 1957 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Hansen und Fink für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart, III. Kammer, vom 8. Dezember 1955 - III Sa 180/55 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionsinstanz, an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten seit fünf Jahren als Stepperin tätig und gehörte im Jahre 1955 dem Betriebsrat an. Die Beklagte stellt Strickwaren her und beschäftigt eine Reihe von Stepperinnen. Bei ihr wurde im Sommer 1955 mit verlängerter Arbeitszeit werktags zunächst von 7 bis 17.45 Uhr mit einstündiger Pause gearbeitet. Auf einen vom Betriebsrat befürworteten Antrag der Beklagten genehmigte das Gewerbeaufsichtsamt ab 27. Juli 1955 eine weitere Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit von 7 bis 18.15 Uhr. Auf Veranlassung des Betriebsrates wurde die verlängerte Arbeitszeit aber ab dem 29. Juli 1955 auf den Zeitraum zwischen 6.30 und 17.45 Uhr vorverlegt. Am 27. und 28. Juli 1955, an denen noch in der Zeit von 7 bis 18.15 Uhr im Betrieb der Beklagten gearbeitet wurde, hatten die Klägerin und die Betriebsratsvorsitzende K bei der Beklagten erwirkt, daß sie – im Unterschied zu den übrigen Arbeiterinnen des Betriebes – schon um 17.30 Uhr nach Hause gehen durften, um ihre kleinen Kinder zu versorgen. Als beide am 28. Juli 1955 den Betrieb verliessen, ärgerte sich ein Teil der verbleibenden Arbeiterinnen darüber, daß die Klägerin und ihre Kollegin K als Betriebsratsmitglieder zwar die Verlängerung der Arbeitszeit befürwortet hatten, selbst aber früher nach Hause gingen. Die zu den verbleibenden Arbeiterinnen gehörende Stepperin F nahm dies zum Anlass, sich nach dem Weggang der Klägerin darüber bei der Direktrice der Beklagten zu beschweren. Als die Klägerin hiervon am 29. Juli 1955 vor Arbeitsbeginn erfuhr, stellte sie die Arbeiterin F in Gegenwart der übrigen Arbeiterinnen zur Rede, worauf es im Betrieb zu einer erregten Auseinandersetzung zwischen der Klägerin und Frau K einerseits und einem Teil der übrigen Arbeiterinnen andererseits kam. Die Beklagte kündigte daraufhin der Klägerin am 2. August 1955 fristlos mit der Begründung, sie habe am 28. Juli 1955 beim Verlassen des Betriebes die verbleibenden Arbeiterinnen durch höhnisches Verhalten provoziert und am 29. Juli 1955 habe sie die Arbeiterin F vor der übrigen Belegschaft beleidigt und mit gewerkschaftlichen Maßnahmen bedroht. Die bereits



vorhandenen Spannungen zwischen den zum Teil nicht gewerkschaftlich organisierten übrigen Arbeiterinnen einerseits und der Klägerin andererseits seien dadurch so verschärft worden, daß der Betriebsfriede gestört gewesen sei und 15 Arbeiterinnen mit der Arbeitsniederlegung gedroht hätten, wenn seitens der Beklagten nicht gegen die Klägerin und Frau K. vorgegangen werde.

Die Klägerin hat die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die Kündigung vom 2. August 1955 nicht aufgelöst ist. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil das Verhalten der Klägerin sich als ein wichtiger Grund im Sinne des § 124a GewO darstelle, der die Beklagte zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtige. Dazu hat es in tatsächlicher Beziehung festgestellt, es sei nicht bewiesen, daß die Klägerin beim vorzeitigen Verlassen des Betriebes am 28. Juli 1955 ihre im Betrieb verbleibenden Kolleginnen durch Auslachen und höhnisches Verhalten provoziert habe. Jedoch habe die Klägerin am Morgen des 29. Juli 1955, als sie von der Beschwerde der Stepperin F. bei der Direktrice erfuhr, gegenüber der Stepperin F. verletzend Redewendungen gebraucht, die auch die übrigen anwesenden Stepperinnen auf sich bezogen hätten. Diese Redewendungen hätten zum Inhalt gehabt, die Kolleginnen handelten gegenüber dem Chef kriecherisch, hinterlistig, seien nur auf ihren Vorteil bedacht und feige. Angesichts der bereits zwischen den organisierten und den nichtorganisierten Belegschaftsmitgliedern vorhandenen Spannungen seien die übrigen Stepperinnen hierüber besonders erregt gewesen und hätten

- 4 -



der Beklagten angedroht, sie würden sich ein solches Verhalten der Klägerin nicht mehr gefallen lassen und aus dem Betrieb ausscheiden, wenn das nicht anders werde. Unter diesen Umständen habe der Beklagten in einer Zeit der Überkonjunktur der Verlust eines erheblichen Prozentsatzes eingearbeiteter Belegschaftsmitglieder gedroht. Wenn auch die Klägerin diese Spannung nicht habe herbeiführen wollen und die Entstehung einer solchen zugespitzten Situation nicht von vornherein in Betracht gezogen habe, sei doch der Beklagten keine andere Möglichkeit geblieben, als im Interesse der Fortführung der dringenden Arbeiten die Klägerin zu entlassen. Der Erfolg anderer Maßnahmen, wie etwa einer scharfen Verwarnung der Klägerin, sei in jedem Falle zweifelhaft gewesen.

2. Die auf die Verletzung des § 124a GewO gestützte Revision ist begründet.

Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung allerdings mit Recht davon ausgegangen, daß der Klägerin als Betriebsratsmitglied und gewerblichen Arbeiterin gemäss § 124a GewO aus wichtigem Grunde gekündigt werden kann (BAG 2,138 1397).

Es hat aber den Begriff des wichtigen Grundes nicht richtig angewendet. Wie der Senat wiederholt entschieden hat (vgl. statt aller BAG 2,207 2127), ist der Begriff des wichtigen Grundes nur dann richtig angewendet, wenn unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, insbesondere der Belange beider Teile, und damit vollständig und widerspruchsfrei erwogen worden ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zugemutet werden kann. Aus den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen lässt sich aber nicht genügend eindeutig entnehmen, ob die übrigen Stepperinnen überhaupt die fristlose Entlassung der Klägerin gefordert haben. Wenn diese nämlich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Beklagten erklärten, sie liessen sich das Verhalten der Klägerin nicht weiter gefallen und würden selbst gehen, wenn es nicht anders werde, so lässt das die Möglichkeit offen, daß damit die Stepperinnen nicht die sofortige Entlassung der Klägerin,



sondern lediglich deren nachhaltige Zurechtweisung durch die Beklagte und einen gewissen Schutz vor künftigen Entgleisungen der Klägerin gefordert haben. Bei einem solchen Inhalt der Drohungen der Stepperinnen wäre der Beklagten aber ohne weiteres zuzumuten gewesen, nach einer entsprechenden Zurechtweisung der Klägerin das Arbeitsverhältnis mit ihr fortzusetzen. Ohne eine genügend eindeutige Feststellung darüber, ob die Stepperinnen tatsächlich die sofortige Entlassung der Klägerin gefordert hatten, muss es daher als widerspruchsvoll erscheinen, wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Beklagte habe zu der fristlosen Entlassung der Klägerin greifen müssen, weil der Erfolg anderer Maßnahmen, etwa einer scharfen Verwarnung, in jedem Fall zweifelhaft gewesen sei. Das Urteil war daher schon wegen dieses Widerspruchs der Begründung aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

Sollten die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dahin lauten, daß die Stepperinnen die sofortige Entlassung der Klägerin gefordert haben, so wird es folgendes zu erwägen haben: Bei der Einmaligkeit des - zum Teil auf einem Mißverständnis der Stepperin F beruhenden - Vorfalles vom 29. September 1955 müsste es als ungerechtfertigt und unangemessen erscheinen, wenn die Stepperinnen daraufhin die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses von der fristlosen Entlassung der Klägerin abhängig machten. Es gehörte daher zu den Fürsorgepflichten der Beklagten, derartigen Forderungen nachhaltig entgegenzutreten. Unter Umständen musste sie sogar in zumutbaren Grenzen Nachteile in Kauf nehmen, die sich aus einem Weggang von Stepperinnen ergaben. Jede andere Auffassung führt zu dem untragbaren Ergebnis, daß auf den Ausspruch einer fristlosen Kündigung unsachliche Gesichtspunkte Einfluß nehmen können. Drohungen der Stepperinnen mit ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb könnten daher für die Beklagte nur dann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung der Klägerin abgeben, wenn diese für die Beklagte trotz aller Gegenvorstellungen der letzte Ausweg war, um einen unzumutbaren eigenen Schaden abzuwenden. Dazu müssten aber genaue Fest-



stellungen darüber getroffen werden, in welchem Umfang ein solcher Schaden der Beklagten drohte und daß er auch durch anderweitige Maßnahmen - z.B. durch Neueinstellungen von Arbeitskräften - nicht abwendbar war.

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Hansen

Fink

