

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

Gesetz: BGB § 626, § 615; ZPO § 286; BUr1G § 7 Abs. 4
Satz 2 i.d.F. von 1963

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 449/74

Urteil des BAG vom 16. Januar 1976

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 449/74

14 (12) Sa 1272/73
Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 16. Januar 1976

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Dezember 1975 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Kerrmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Juni 1974 - 14 (12) Sa 1272/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit April 1972 als selbständige Sachbearbeiterin bei der Beklagten tätig. Sie bearbeitete u.a. Debitorenrechnungen und bereitete Überweisungen und Schecks unterschiftsreif vor.

Am 28. Mai 1973 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung gekündigt, die Klägerin habe bei zwei Gelegenheiten gegenüber Mitarbeitern und betriebsfremden Personen wahrheitswidrig behauptet, die Beklagte sei zahlungsunfähig und halte Schecks für bereits fällige Zahlungen zurück.

Die Klägerin hat Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung erhoben und ferner ihr Gehalt für die Monate Juni bis September 1973 in Höhe von 5.920,-- DM brutto abzüglich 2.910,26 DM netto sowie 740,-- DM brutto als Urlaubsabgeltung eingeklagt. Sie hat bestritten, über die Vermögenslage der Beklagten unrichtige und nachteilige Äußerungen gemacht zu haben. Wie das zwischen Arbeitskollegen üblich sei, hätten allerdings Angestellte der Beklagten Gespräche über die wirtschaftliche Gesamtsituation der Beklagten geführt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe ihre Treuepflicht grob verletzt, indem sie zweimal gegenüber dritten Personen behauptet habe, die Beklagte sei zahlungsunfähig und werde von einer anderen Firma aufgekauft.

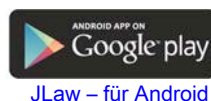
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Beklagte hat dagegen Berufung eingelegt und dargelegt, daß ihre finanziellen Verhältnisse zu keiner Zeit beengt gewesen seien. Alle Lieferantenrechnungen seien innerhalb der vereinbarten Fristen ausgeglichen worden. Die von der Klägerin vorbereiteten Schecks seien zunächst in eine Fristenmappe gelegt und am Tage des Fristablaufes an die Lieferanten übersandt worden. Da die unwahren Behauptungen der Klägerin sich im Betrieb herumgesprochen hätten und auch an

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Außenstehende gelangt seien, habe sie nur durch eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer weiteren Verbreitung der Gerüchte entgegentreten können.

Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahmen die Berufung zurückgewiesen. Es hat die fristlose Kündigung für unwirksam erachtet, weil die Klägerin zwar berechnigte Belange der Beklagten beeinträchtigt habe, das Vertrauensverhältnis hierdurch jedoch nicht bereits so nachhaltig gestört worden sei, daß der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar geworden wäre. Bei den Gesprächen über die Vermögensverhältnisse der Beklagten, an denen die Klägerin teilgenommen habe, sei man offenbar davon ausgegangen, daß die Mitteilungen vertraulich bleiben würden.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

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

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß unwahre Mitteilungen des Arbeitnehmers über finanzielle Schwierigkeiten in seinem Betrieb den Arbeitgeber an sich auch dann zur fristlosen Kündigung berechnigen können, wenn sie nicht gegenüber Personen erfolgen, die zur Stornierung von Aufträgen oder zur Streichung von Krediten in der Lage sind. In der Verbreitung unrichtiger Angaben über die Vermögensverhältnisse seines Arbeitgebers kann eine schwere Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers liegen, weil sie geeignet ist, die Interessen des Arbeitgebers durch eine Kreditschädigung oder durch eine Verunsicherung seiner Belagschaft zu gefährden. Durch das von der Beklagten behauptete



tete Verhalten der Klägerin ist auch dann, wenn es sich um außerdienstliche Verfehlungen handelt, das konkrete Arbeitsverhältnis berührt worden, weil es sich auf die für die Weiterbeschäftigung der Klägerin erforderliche Vertrauensgrundlage nachteilig auswirkt (vgl. BAG 22, 178 1857 = AP Nr. 19 zu § 13 KSchG und BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unter V 2 der Gründe).

Da die Pflichtverletzungen der Klägerin, die die Beklagte zur Begründung ihrer Kündigung vorgetragen hat, als Störungen im sogenannten Vertrauensbereich zu werten sind, bedurfte es keiner Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung (vgl. BAG 19, 351 3547 = AP Nr. 1 zu § 124 GewO). Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Interessenabwägung ist somit schon deswegen fehlerhaft, weil es zuungunsten der Beklagten deren fehlende Abmahnung berücksichtigt und darauf abgestellt hat, es spreche nichts dafür, daß die Klägerin, wenn sie auf die möglichen Folgen ihrer Handlungsweise hingewiesen worden wäre, ihr Verhalten fortgesetzt hätte.

II. Weitere Rechtsfehler, die eine Aufhebung des angefochtenen Urteils erforderlich machen, sind dem Landesarbeitsgericht bei der Feststellung unterlaufen, inwieweit der von der Beklagten geschilderte Kündigungssachverhalt zutrifft und bei der Würdigung der subjektiven Einstellung, aus der heraus die Klägerin gehandelt hat.

1. Soweit die Beklagte ihre Kündigungen auf Äußerungen gestützt hat, die die Klägerin anlässlich eines privaten Besuches gegenüber dem Ehepaar M gemacht haben soll, gilt im einzelnen folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausreichend geklärt, in welcher Form die Klägerin oder ihr Ehemann mit ihrer Zustimmung den Eheleuten M die nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils tatsächlich nicht bestehende schlechte finanzielle Lage der Beklagten geschildert hat. Insoweit hätte es eindeutiger Feststellungen durch das Landesarbeits-



gericht bedurft. Die Treuepflichtverletzung der Klägerin würde nämlich schwerwiegender sein, wenn von ihr nicht nur allgemein behauptet oder bestätigt worden wäre, daß die Vermögenslage der Beklagten schlecht sei, sondern darüber hinaus im einzelnen geschildert worden sein sollte, die Beklagte stehe vor dem Bankrott oder der Pleite und bereits ausgestellte Schecks könnten nicht mehr herausgegeben werden, weil die Beklagte ihre Konten überzogen habe. Die Revision beruft sich darauf, daß ein solcher Inhalt des Gespräches durch die Aussage der Zeugin Marlies M bestätigt worden sei und hat damit die zulässige Rüge erhoben, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO keine vollständige Beweiswürdigung vorgenommen.

Diese Rüge ist auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar in den Entscheidungsgründen die Aussage der Zeugin M behandelt, aber nur festgestellt, daß sie im Widerspruch zu der Aussage des Ehemanns der Klägerin stehe, ohne darauf einzugehen, welche der beiden einander widersprechenden Aussagen nach seiner Überzeugung richtig sind.

b) Auf eine genauere Klärung des Inhaltes des Gespräches mit den Eheleuten M durfte das Landesarbeitsgericht auch nicht mit der Begründung verzichten, bei der Unterhaltung sei "man" offenbar davon ausgegangen, daß sie vertraulich bleiben würde.

aa) Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann nach dem festgestellten Sachverhalt nicht zugestimmt werden. Sie wird wie die Revision zu Recht beanstandet - nicht durch einen allgemeinen Erfahrungssatz getragen, wonach unwahre Tatsachenbehauptungen eines Arbeitnehmers über seinen Arbeitgeber, wenn sie im Kollegenkreis erfolgen, stets in der sicheren Erwartung geschehen, daß sie nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen werden. Einen so weitreichenden Vertrauensschutz hat der Senat weder in der Entscheidung AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung, noch in der Entscheidung AP Nr. 66 zu § 626 BGB (mit Anmer-

Hinweis: Auch Teil der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87a ff. UrhG geschützt.



kungen von Wolff und Bienert) = SAE 1974, 17 (mit Anmerkung von Bickel) angenommen.

In der Entscheidung AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung ging es um die abwertende Kritik eines Arbeitnehmers an einem Vorgesetzten wegen seiner fachlichen Eignung und seiner politischen Einstellung. Bezogen auf einen solchen Sachverhalt hat der Senat seinerzeit festgestellt, solche anfechtbaren, oder doch jedenfalls unvorsichtigen Äußerungen würden im Kreise der Kollegen in der sicheren Erwartung getan, daß die Gesprächsteilnehmer sie für sich behalten würden. Diese Erfahrungsregel hat der Senat in der Entscheidung AP Nr. 66 zu § 626 BGB sowohl im Leitsatz als auch in der Begründung für andere unwahre Tatsachen, die ein Arbeitnehmer über seinen Arbeitgeber verbreitet, wesentlich eingeschränkt. Nach dem Leitsatz dieses Urteils sind derartige Äußerungen regelmäßig nur dann nicht als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung zu werten, wenn sie in einer Unterhaltung mit einem Mitarbeiter gefallen sind und der an sich treuwidrig handelnde Arbeitnehmer dabei als sicher davon ausgehen darf, daß sein Arbeitskollege die Äußerungen vertraulich behandeln wird. Ob eine solche Erwartung des gekündigten Arbeitnehmers gerechtfertigt ist, hängt davon ab, ob der Gesprächspartner die Vertraulichkeit der Unterhaltung ohne vernünftigen Grund mißachtet hat.

Noch deutlicher wird die beschränkte Geltung dieses Grundsatzes dann, wenn man die Entscheidungsgründe der angezogenen Entscheidung mit heranzieht. Der Senat hat es danach für wesentlich erachtet, daß der gekündigte Arbeitnehmer sich nur einen kontaktarmen und verschlossenen Angestellten als Gesprächspartner ausgewählt hatte. Der Begriff des wichtigen Grundes sei nicht verkannt, weil der gekündigte Arbeitnehmer sich nicht an betriebsfremde Personen oder eine größere Anzahl von Belegschaftsmitgliedern, die nicht zu seinen engeren Mitarbeitern gehörten, gewandt habe und auch nicht wahllos mehrere Kollegen nach-



einander angesprochen habe. Zugunsten des gekündigten Arbeitnehmers hat der Senat zudem weiter berücksichtigt, daß er sich in einer Konfliktsituation befunden habe, weil er selbst durch Vertreter des Arbeitgebers beleidigt und eingeschüchtert worden sei.

Der Senat hat damit in dieser Entscheidung die besonderen Umstände des Einzelfalles für wesentlich dafür erachtet, ob sich ein Arbeitnehmer bei unwahren Behauptungen über seinen Arbeitgeber darauf berufen kann, sie seien in einem vertraulichen Gespräch erfolgt. Nur mit dieser Einschränkung, die in den kritischen Anmerkungen von Wolff, Bienert und Bickel (aaO) nicht hinreichend gewürdigt werden, kann einem Arbeitnehmer, der unbedachte oder unwahre Angaben über seinen Arbeitgeber macht, ein Vertrauensschutz zugebilligt werden.

bb) Eine Anwendung dieses Grundsatzes auf den Streitfall ist nur dann zulässig, wenn dafür besondere Voraussetzungen erfüllt sind. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt richtig erkannt. Es hat nämlich zutreffend betont, es sei allgemein üblich, innerhalb eines Betriebes über betriebliche Angelegenheiten zu sprechen und erscheine deshalb lebensfremd, jede derartige Erörterung dieser Art als einen wichtigen Grund anzuerkennen. Dieser Grundsatz müsse mit Einschränkungen auch dann gelten, wenn ein Betriebsangehöriger kritische Äußerungen über die Situation des Arbeitgebers in einem Kreis von Personen mache, die dem Betrieb als Ehegatten von Mitarbeitern oder als ausgeschiedene Kollegen naheständen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch keine ausreichenden Feststellungen getroffen, aus denen zu entnehmen ist, weshalb auch im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine entsprechende Anwendung des Vertrauensgrundsatzes erfüllt sein sollen. Es hat vielmehr selbst ausgeführt, Gerüchte über die Vermögenslage des Arbeitgebers könnten über den betrieblichen Bereich hinausdringen und zu einer Ruf- und



- 8 -

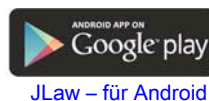
Kreditgefährdung führen. Die Beklagte habe erwarten dürfen, daß auch die Klägerin solche Gefahren sehen und sich mit entsprechender Zurückhaltung äußern würde. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann die Zeugin M zudem auch nicht schon deshalb einer Mitarbeiterin der Klägerin gleichgestellt werden, weil die Zeugin früher ebenfalls bei der Beklagten beschäftigt war. Wenn die Vermögenslage der Beklagten tatsächlich so schlecht gewesen wäre, wie sie von der Klägerin selbst oder jedenfalls von ihrem Ehemann mit ihrer Billigung dargestellt worden sein soll, dann bestand für diese Zeugin durchaus ein vernünftiger Grund, ihre noch bei der Beklagten beschäftigte Schwester zu warnen, weil sie unter diesen Umständen nicht mehr mit einer längeren Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten rechnen konnte.

Von einer Vertraulichkeit der Unterhaltung mit den Eheleuten M hätte die Klägerin unter diesen Umständen allenfalls ausgehen dürfen, wenn die Zeugin M, wie der Ehemann der Klägerin als Zeuge ausgesagt hat, von sich aus erwähnt haben sollte, die Lage der Beklagten sei nach einem Besuch ihres persönlich haftenden Gesellschafters in der Schweiz, wo er ein Nummernkonto unterhalte, noch schlechter geworden. Nur wenn sie von der Zeugin M dadurch eindeutig in ihrer unrichtigen Darstellung der Vermögenslage der Beklagten bestärkt worden sein sollte, ist zu erwägen, ob die Klägerin erwarten konnte, allen Gesprächsteilnehmern sei daran gelegen, den Inhalt der Unterhaltung nicht an dritte Personen weiterzugeben. Ob die Zeugin M durch eigene Indiskretionen bei der Klägerin eine solche Erwartung hervorgerufen hat, ist vom Landesarbeitsgericht jedoch nicht festgestellt worden. Es hat vielmehr unterlassen, die auch insoweit widersprüchlichen Aussagen der Zeugin M und des Ehemanns der Klägerin gegeneinander abzuwägen.

- 9 -



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



2. Einer weiteren Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht bedarf es auch für den von der Beklagten vorgetragenen zweiten Kündigungsgrund, den sie aus dem Verhalten der Klägerin anlässlich ihrer Geburtstagsfeier herleitet.

Die tatsächlichen Voraussetzungen für eine sichere Erwartung der Klägerin, die Teilnehmer an der Geburtstagsfeier würden die Schilderung über die Vermögenslage der Beklagten vertraulich behandeln, sind ebensowenig wie für den vorangegangenen Besuch bei den Eheleuten M vom Landesarbeitsgericht ausreichend festgestellt worden.

Bei der Würdigung dieses weiteren Kündigungsgrundes wird das Landesarbeitsgericht zudem weiter zu klären haben, ob der Ehemann der Klägerin mit ihrer Zustimmung nur ausgeführt hat, die Beklagte werde es bei ihrer Kalkulation und bei der Lage auf dem Baumarkt künftig schwer haben, oder ob er darüber hinaus auch behauptet hat, die Beklagte werde bald aufgekauft werden. Bei dieser nachzuholenden Beweismwürdigung wird auch zu berücksichtigen sein, daß nach der von der Beklagten vorgetragenen, aber bislang vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigten Aussage des Zeugen Manfred Sch dieser Gesprächsteilnehmer die Angaben des Ehemanns der Klägerin, zu denen sie zustimmend genickt haben soll, so verstanden hat, daß die Beklagte bereits pleite sei, weil ihr Betrieb verkauft werden sollte.

III. Da nicht feststeht, ob das Arbeitsverhältnis nicht doch durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 28. Mai 1973 beendet worden ist, mußte der Rechtsstreit in vollem Umfang an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Nicht nur die aus § 615 BGB hergeleiteten Gehaltsansprüche der Klägerin für die Monate Juni bis September 1973 hängen davon ab, ob die Kündigung der Beklagten wirksam gewesen ist. Auch der von der Klägerin eingeklagte Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung kann vielmehr entfallen sein, wenn sie



- 10 -

durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt und eine grobe Verletzung ihrer Treuepflicht darstellt (vgl. § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG in der im Jahre 1973 geltenden Fassung).

gez.: Hillebrecht

Roeper

Dr. Jobs

Kerrmann

Dr. Wiedemann

