

5. Feb. 1959

13

Für das Nachschlagewerk!

ja

auszugsweise

Für die Sammlung!

nein

Für die Fachpresse!

ja

"

Gesetz: HGB § 70

Leitsatz:

Eine vom Arbeitnehmer gegen seinen gesetzwidrig handelnden Arbeitgeber erstattete Anzeige kann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen.

Aktenzeichen: 2 AZR 60/56

Urteil des BAG vom 5. Februar 1959

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
5. Februar 1959

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1959 durch
die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Stumpf und
Dr. Simons sowie die Bundesarbeitsrichter Falk und
Dr. Göbel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts in Düsseldorf
- 5. Kammer - vom 31. Oktober 1955 - 5 Sa
402/55 - wird auf seine Kosten zurückge-
wiesen.

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



Tatbestand:

Der 1923 geborene Kläger hat in den Jahren 1937 - 1940 bei einer Kraftwagenspeditionsgesellschaft eine kaufmännische Lehrzeit absolviert. Im Anschluß daran war er bei derselben Firma noch bis April 1942 als Angestellter tätig. Danach wurde er zum Wehrdienst eingezogen. Nach Kriegsende arbeitete er noch zwei Monate bei seiner früheren Arbeitgeberin. Nach einer vorübergehenden Beschäftigung im Betrieb seiner Eltern stand er vom 1. September 1947 bis zum 30. September 1951, zunächst als Kraftfahrer, später als Angestellter, im Dienste der damaligen britischen Besatzungsbehörden. Am 15. August 1953 trat er in den Dienst der Beklagten, die in Rheydt ein Speditionsunternehmen betreibt. Als Gehalt erhielt er monatlich 340.-- DM brutto, was der Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten des privaten Verkehrsgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15. Dezember 1952 entspricht. Der Kläger ist nicht gewerkschaftlich organisiert.

Während seiner Tätigkeit bei der Beklagten hat der Kläger gegen die Beklagte wiederholt Anzeigen bei Behörden erstattet mit dem Inhalt, die Beklagte habe bei ihrem Betriebe gegen güterfernverkehrsrechtliche Bestimmungen verstoßen. Als eine am 5. März 1954 vom Kläger bei der Polizeistation Viersen erstattete Anzeige am 12. März 1954 zu einer polizeilichen Vernehmung des Inhabers der Beklagten führte, kündigte ihm die Beklagte mit einem ihm am 13. März 1954 zugegangenen Schreiben fristlos mit der Begründung, sein Verhalten lasse keine weitere Zusammenarbeit mehr zu.

Der Kläger hat mit der am 18. März 1954 erhobenen Klage u.a. beantragt festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 13. März 1954 unwirksam ist.

pp.

Diesen Antrag haben die Vorinstanzen abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

1. pp.



2. Das Landesarbeitsgericht hat einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung im Sinne von § 70 HGB bejaht. Es hat angenommen, es sei der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, den Kläger bis zum Ablauf der Frist einer ordentlichen Kündigung weiter zu beschäftigen, nachdem sich herausgestellt hatte, daß der Kläger die Beklagte zweimal wegen Verstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen angezeigt hatte.

Diese Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes bejaht hat, ist vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüfbar, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der, unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles, geeignet ist, überhaupt einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben (BAG 2, 214 215; BAG AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Es hat ferner nachzuprüfen, ob der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung richtig erkannt und richtig angewendet hat. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes und seiner richtigen Anwendung gehört die Prüfung und Abwägung, ob und inwieweit demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde ausspricht, zuzumuten ist, das Vertragsverhältnis bis zum Wirksamwerden einer ordentlichen Kündigung fortzusetzen oder nicht. Der Begriff des wichtigen Grundes ist demnach nur dann richtig erkannt und richtig angewendet, wenn sich diese Zumutbarkeitsprüfung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abwägt. Ist das nicht geschehen, so ist nicht ausgeschlossen, daß der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes verkannt und damit rechtsfehlerhaft angewendet hat, was das Revisionsgericht, wie jede fehlerhafte materielle Rechtsanwendung, ohne besondere Rüge gemäß § 559 Abs. 1 ZPO nachzuprüfen hat (vgl. statt aller: BAG 2, 207 212; BAG AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Ist das geschehen, so ist der Begriff des wichtigen Grundes nicht fehlerhaft angewendet, ohne daß es dabei darauf ankommt, ob das



Revisionsgericht selbst bei der von der Tatsacheninstanz angestellten Zumutbarkeitsabwägung zu demselben Ergebnis gekommen wäre, wenn es sie vorzunehmen gehabt hätte (BAG 2, 175 [182]).

Eine Überprüfung der Begründung, mit der das angefochtene Urteil den wichtigen Grund bejaht hat, nach diesen Grundsätzen ergibt jedoch keinen Anlaß zu rechtlichen Beanstandungen. Die Revision hat angeführt, das angefochtene Urteil habe nicht erwogen, daß im Betriebe der Beklagten laufend Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften vorkamen, und es habe nicht entsprechend dem Beweiserbieten des Klägers im einzelnen festgestellt, daß sich die Verstöße gegen die Güterfernverkehrsbestimmungen, insbesondere gegen die Transport- und Abrechnungsbestimmungen und gegen die Bestimmungen über die Führung des Abfertigungsbuches, der Frachtberechnung und der Rechnungserteilung gerichtet hätten. Das Landesarbeitsgericht habe weiter nicht erwogen, daß der Kläger Gefahr lief, wegen Beteiligung an den Gesetzwidrigkeiten der Beklagten sich ebenfalls strafbar zu machen, und daß die Beklagte wahrheitswidrig versucht habe, gegenüber den zuständigen Behörden bei aufgedeckten Gesetzeswidrigkeiten ihn als den dafür ausschließlich Verantwortlichen darzustellen.

Diese Beanstandungen der Revision sind indessen unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, es bestehe wenig Zweifel, daß die Beklagte in erheblichem Umfang in der Zeit vor der hier in Rede stehenden Kündigung vom 13. März 1954 auf dem Gebiet des Güterfernverkehrsrechts Gesetzwidrigkeiten begangen habe, und nach dem Eindruck, den das Landesarbeitsgericht von dem Inhaber der Beklagten in der mündlichen Verhandlung erhalten habe, sei es "nicht unwahrscheinlich", daß dieser auch künftig die Gesetze nicht beachten werde. Es hat auch gesehen, daß unter diesen Verhältnissen der Kläger Gefahr lief, sich mit strafbar zu machen oder in den falschen Verdacht zu geraten, daß er der verantwortliche Alleintäter sei. Das ergibt sich daraus, daß das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, der Kläger habe die Arbeit verweigern dürfen, wenn seitens der Beklagten von ihm verlangt würde, an Gesetzesverstößen mitzuwirken oder unter gesetzeswidrigen Gesamtumständen zu arbeiten. Damit ergibt sich aber auch, daß das Landesarbeitsgericht durchaus die angesprochene Drucksituation und Pflichtenkollision gesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

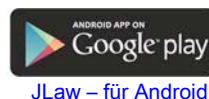
hat, in die der Kläger durch das Verhalten der Beklagten geraten war. Mehr brauchte es nicht zu erörtern. Denn für die hier allein zu entscheidende Frage, ob es einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung darstelle, wenn der Kläger die Beklagte mehrfach anzeigte, war es unerheblich, welche Verstöße güterfernverkehrsrechtlicher Art seitens der Beklagten im einzelnen begangen worden waren und wie sich die Versuche der Beklagten, den Kläger hieran tatsächlich oder angeblich zu beteiligen, im einzelnen abgespielt haben. Für die Frage, ob die Anzeigen des Klägers gegen die Beklagte dieser die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf einer ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar machten oder nicht, konnte eine sachgemäße Zumutbarkeitsabwägung nur dann vorgenommen werden, wenn einerseits die Drucksituation und Pflichtenkollision, in denen sich der Kläger insgesamt befand, und andererseits die Situation, in die die Beklagte durch die Anzeigen ihres eigenen Arbeitgebers geraten war, gegeneinander abgewogen wurden. Eine solche Abwägung aber hat das Landesarbeitsgericht vorgenommen, und seiner Abwägung ist genügend deutlich zu entnehmen, daß es dabei zugunsten des Klägers insgesamt von einer solchen Drucksituation und Pflichtenkollision ausgegangen ist, wie er sie selbst auf Grund seiner Einzeldarstellung als gegeben angenommen wissen will. Demnach kann der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Zumutbarkeitsabwägung ein Mangel in der erschöpfenden Abwägung aller vernünftigerweise in Betracht kommender Umstände nicht vorgeworfen werden. Da eine Verletzung von Auslegungsregeln sowie ein Verstoß gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze nicht ersichtlich ist, auch prozessuale Rügen hinsichtlich des Sachverhaltes, von dem das Landesarbeitsgericht im übrigen ausgegangen ist, nicht erhoben sind, ist eine fehlerhafte Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes durch das Landesarbeitsgericht nicht gegeben.

pp.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Simons Dr. Stumpf
Dr. Göbel Falk



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)