

2 a

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

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2

Leitsätze:

Die Verurteilung eines Arbeiters des öffentlichen Dienstes zu einer Gefängnisstrafe rechtfertigt zwar nicht ohne weiteres die Annahme, daß der Verurteilte deswegen auch anfällig für andere Arten von Straftaten oder allgemein pflichtvergessen ist. Sie kann aber trotzdem mit Rücksicht darauf, daß im öffentlichen Dienst an das ausserdienstliche Verhalten strenge Anforderungen zu stellen sind, ein hinreichender Grund für eine befristete Kündigung sein.

Aktenzeichen: 3 AZR 601/57

Urteil des BAG vom 28. August 1958 LAG Mainz



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



AZR 601/57

Sa 107/57 Mainz

Urteilsformel zugestellt
am 28. August 1958

Prof. Dr. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. August 1958
durch die Bundesrichter Schilgen, Dr. Schröder und
Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Hoppe und
Moritz für Recht erkannt:

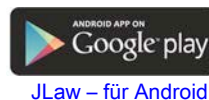
Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 17. September
1957 (1 Sa 107/57) wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist im Jahre 1926 geboren, verheiratet und hat vier Kinder im Alter bis zu 10 Jahren. Er war seit Dezember 1945 im Arbeitsverhältnis bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Schlosser im Eisenbahn-Ausbesserungswerk in K. Durch rechtskräftiges Urteil des Schöffengerichts in S vom 12. Oktober 1956 wurde er wegen zweier Abtreibungen, begangen im April 1954 und im August 1955 an seiner Ehefrau, und einer Beihilfe zum Abtreibungsversuch einer anderen Frau, begangen im Sommer 1955 durch Verschaffen eines Gummischlauchs (Katheter), zu einer Gesamtstrafe von sechs Monaten Gefängnis mit Bewährungsfrist verurteilt. Seine Ehefrau erhielt wegen der gleichen Straftaten vier Monate Gefängnis, ebenfalls mit Bewährungsfrist. Die Staatsanwaltschaft teilte die Bestrafung des Klägers am 31. Oktober 1956 der Bundesbahndirektion in Frankfurt mit. Darauf kündigte der Direktor des Ausbesserungswerks dem Kläger sein Arbeitsverhältnis durch Schreiben vom 28. November 1956 mit der in § 30 Abs. 1 (3) des Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 22. Februar 1954 (LTV) nach mehr als zehn Dienstjahren vorgesehenen Frist von drei Monaten zum 28. Februar 1957. Der örtliche Personalrat stimmte dieser Kündigung aus sozialen Gründen nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht führt in seinen Entscheidungsgründen zunächst aus, die Beklagte hätte den Kläger

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gemäß § 30 Abs. 4 Ziff. 5d des LTV sogar fristlos entlassen können. Denn er habe durch seine Straftaten in mehrfacher Hinsicht seine Verpflichtungen aus der Arbeitsordnung verletzt. Insbesondere sei er dadurch außerhalb seines Dienstes der Achtung und dem Vertrauen nicht gerecht geworden, die seine Stellung als Arbeiter im öffentlichen Dienst erfordere (§ 3 Nr. 3 Abs. 2 AO), und er habe auch sein durch Handschlag abgegebenes Gelöbnis gebrochen, "die Gesetze zu halten" (§ 4 Nr. 1 AO). Durch die Art und die Schwere seines strafbaren Verhaltens habe der Kläger das Vertrauen der Beklagten in seine charakterliche Zuverlässigkeit derauf erschüttert, daß ihr die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden könne. Aber selbst wenn man einen Grund zur fristlosen Entlassung nicht für gegeben halte, sei jedenfalls die von der Beklagten ausgesprochene befristete Kündigung im Sinne von § 1 Kündigungsschutzgesetz durch das Verhalten des Klägers bedingt und daher auch nicht sozial ungerechtfertigt. Bei Berücksichtigung aller Umstände sei das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses größer als das Interesse des Klägers, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

II. Ob die Beklagte den Kläger wegen seiner Straftaten sogar hätte fristlos entlassen können, wie sie in ihrem Kündigungsschreiben unter Hinweis auf Vorschriften der Arbeitsordnung meint und was auch das Landesarbeitsgericht bejaht, kann unentschieden bleiben. Denn die Beklagte hat dem Kläger tatsächlich nicht außerordentlich und fristlos, sondern mit der im LTV vorgeschriebenen Frist gekündigt. Das hindert aber nicht, die arbeitsrechtliche Beurteilung der Straftaten des Klägers und die damit verbundene Interessenabwägung, die das Landesarbeitsgericht für den hier nicht vorliegenden Fall einer fristlosen Entlassung vorgenommen hat, bei der Interessenabwägung für den tatsächlich gegebenen Fall einer befristeten Kündigung mit heranzuziehen, zumal sich das Landesarbeitsgericht ausdrücklich auf sie bezieht.



III. Die Entscheidung hängt also allein davon ab, ob die dem Kläger gegenüber erklärte ordentliche befristete Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG durch sein Verhalten, d.h. durch seine Abtreibungshandlungen "bedingt" war, derentwegen er mit sechs Monaten Gefängnis bestraft worden ist. Es kommt dabei allgemein gesehen darauf an, ob diese Handlungen einen, wenn auch vielleicht nicht zur fristlosen Entlassung ausreichenden wichtigen, so doch wenigstens einen triftigen Grund darstellen, der einen verständigen Arbeitgeber bei gerechter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles zu einer befristeten Kündigung veranlassen konnte (BAG 1, 99). Daß es sich bei den Straftaten des Klägers nicht um ein dienstliches, sondern um ein außerdienstliches Verhalten gehandelt hat, schließt nicht aus, einen Kündigungsgrund daraus herzuleiten. Notwendig ist aber, daß das beanstandete Verhalten bei arbeitsrechtlicher Betrachtung geeignet ist, sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auszuwirken.

Die Möglichkeit einer solchen Auswirkung bejaht das angefochtene Urteil. Es führt aus, wenn man dem Kläger zubilligen könne, daß er bei den Abtreibungshandlungen an seiner eigenen Frau aus einer gewissen wirtschaftlichen Not gehandelt habe, so gelte das nicht für die Beihilfe zu dem Abtreibungsversuch der fremden Frau. Daraus sei zu erkennen, daß auch bei den an seiner eigenen Frau begangenen Abtreibungen weniger die wirtschaftliche Notlage als vielmehr eine verwerfliche Unterbewertung des Lebens die eigentliche Ursache der Verbrechen war. Die Bundesbahn habe aber als größtes öffentliches Verkehrsunternehmen ein Interesse daran, nur solche Arbeitnehmer bei sich zu beschäftigen, die in jeder Hinsicht als zuverlässig gelten können. Bei einem Manne wie dem Kläger, der sich schwerwiegender und intensiver Verstöße gegen das Strafgesetz schuldig gemacht habe, bestehe die Vermutung, daß er auch in anderen Konfliktsituationen den Gesetzen oder auch nur den innerdienstlichen Vorschriften nicht die nötige Achtung entgegenbringen werde. Dadurch werde das dienstlich notwen-



dige Vertrauen der Beklagten zum Kläger beeinträchtigt. Dem könne nicht entgegengehalten werden, daß der Kläger als Schlosser in einem Ausbesserungswerk mit der Sicherheit des Bahnverkehrs nichts zu tun habe. Denn die Ausbesserungswerke seien durch die ihnen übertragene Instandhaltung des Wagenparks an der Aufrechterhaltung der Verkehrssicherheit maßgeblich beteiligt. Hinzu komme, daß der Kläger als Bahnhilfspolizist und geprüfter Lokheizer von der Beklagten jederzeit, wenn auch nur aushilfsweise und vorübergehend, im Verkehrsdienst hätte eingesetzt werden können.

Der Senat hat allerdings Bedenken gegen die Annahme des angefochtenen Urteils, daß die Verurteilung des Klägers wegen Abtreibung, selbst wenn man dabei noch berücksichtigt, daß derartige verbotene Eingriffe, sofern sie nicht von einem Arzt vorgenommen werden, auch die Gesundheit und das Leben der Mutter gefährden, befürchten lasse, er werde in Konfliktsituationen auch seine Dienstpflichten vernachlässigen. Dagegen spricht die von der Kriminalpsychologie gewonnene Erkenntnis, die durch die Erfahrung bestätigt wird, daß ein Mensch, der sich auf einem so abgegrenzten Gebiet wie dem der Abtreibung strafbar gemacht hat, deswegen noch nicht anfällig für andere Arten von Straftaten oder überhaupt pflichtvergessen zu sein braucht (vgl. Exner, Kriminologie, 1949 S. 173). Von einer ähnlichen Auffassung scheint auch der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 5. Dezember 1957 (1 AZR 594/56 = AP Nr. 2 zu § 123 BGB) ausgegangen zu sein, in der für den Fall eines Arbeitnehmers in einem privaten Betriebe gesagt ist, der Arbeitgeber dürfe bei der Einstellung nur nach solchen Vorstrafen fragen, die nach der Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes von Bedeutung sind.

Gleichwohl konnte das Landesarbeitsgericht im gegenwärtigen Fall ohne Rechtsverstoß zu der Auffassung kommen, daß die Beklagte nach der Art der wiederholten Straftaten des Klägers und der Höhe seiner Strafe ein berechtigtes Interesse daran hatte, das Arbeitsverhältnis des Klägers



durch eine befristete Kündigung zu lösen. Dafür ist entscheidend, daß der Kläger nicht bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt war, sondern im öffentlichen Dienst stand, und daß der LTV und die von der Beklagten mit der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands sowie der Hauptpersonalvertretung vereinbarte Arbeitsordnung vom 12. August 1949 besonders strenge Anforderungen nicht nur an das dienstliche, sondern auch an das außerdienstliche Verhalten aller Arbeiter stellt. Auf die entsprechenden Bestimmungen hat das angefochtene Urteil mit Recht hingewiesen. Es ist daher keine einseitige Überspannung, daß das Landesarbeitsgericht das Kündigungsrecht der Beklagten aus dem angegebenen Grunde bejaht hat. Die Revision rügt zwar, das Landesarbeitsgericht hätte noch klären müssen, wie groß die Zahl der Arbeitnehmer beim Ausbesserungswerk Kaiserslautern war. Darauf kann es aber schon deshalb nicht ankommen, weil keine Gewähr dafür besteht, daß das öffentlich verkündete Strafurteil des Schöffengerichts in Speyer auch in einem sehr großen Betrieb, jedenfalls in der näheren Umgebung des Klägers, nicht bekannt geworden wäre, wenn er im Betrieb geblieben wäre.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht verkannt, daß zum Tatbestand des § 1 Abs. 2 KSchG das Merkmal einer Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung und des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehört (BAG 1, 117). Bei dieser Abwägung hat es zu Gunsten des Klägers berücksichtigt, daß er schon mehr als zehn Jahre im Dienst der Beklagten war, verheiratet ist und vier Kinder hat, von denen eins zur Zeit der Kündigung noch nicht geboren war. Die schwierige wirtschaftliche Lage, in die der Kläger hiernach durch die Kündigung geriet, wird nach Ansicht des angefochtenen Urteils dadurch gemildert, daß er, wie im Zeitpunkt der Kündigung vorausszusehen gewesen sei, bald wieder einen anderen Arbeitsplatz gefunden habe. Die Angriffe der Revision gegen die Erheblichkeit dieser Überlegung gehen fehl. Insbesondere kann daraus, daß der



Kläger jetzt als Hilfsarbeiter bei seiner Heimatgemeinde, also wiederum im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, nach den Ausführungen oben unter III nicht gefolgert werden, daß die Beklagte ihn in ihrem Dienst hätte behalten können und müssen. Auch im übrigen kann dem angefochtenen Urteil rechtlich nicht entgegengetreten werden, wenn es bei seiner Interessenabwägung zu dem Ergebnis gekommen ist, daß das Interesse der Beklagten, sich von dem Kläger durch eine befristete Kündigung zu trennen, größer ist als das Interesse des Klägers, weiterhin im Dienst der Beklagten zu bleiben.

gez. Schilgen

Dr. Schröder

Bundesrichter
Dr. Martel ist
erkrankt

Schilgen

Hoppe

Moritz

