

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: §§ 554 a, 318 ZPO; § 74 Abs.2 ArbGG; § 626 BGB.

Leitsätze:

- 1.) Das Revisionsgericht ist an einen Beschluß gebunden, durch den es eine auf Divergenz gestützte Revision für zulässig erklärt hat.
- 2.) Bei einer auf eine Beleidigung gestützten fristlosen Entlassung kommt es nicht auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 91/56

Urteil des BAG vom 22. Dezember 1956

LAG Hamm



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



3 AZR 91/56

4 Sa 465/55 (Hamm)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
den Prozeßbevollmächtig-
ten der Parteien

am 22. Dezember 1956

gez. Mißler,

Angestellter

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Dezember 1956
durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und
Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Klein und
Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
i. W. vom 6. Januar 1956 - 4 Sa 465/55 - auf-
gehoben und die Sache zur anderweiten Verhand-
lung und Entscheidung, auch über die Kosten
des Revisionsverfahrens, in die Vorinstanz zu-
rückverwiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)

R e c h t



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der 60-jährige verheiratete Kläger steht seit über 25 Jahren im öffentlichen Dienst. Bei dem Arbeitsamt ~~Darmstadt~~ war er seit dem 24. Oktober 1949 als Angestellter beschäftigt.

Im Jahre 1953 wurde festgestellt, daß der Angestellte ~~B. B.~~ beim Arbeitsamt ~~Darmstadt~~ Zahlungen von Gemeinden und anderen Trägern für Notstandsmaßnahmen zum Nachteil der Beklagten an sich gebracht hat. Diese Straftat erregte großes Aufsehen. Zwischen dem Kläger und dem Direktor des Arbeitsamtes ~~Darmstadt~~, BVOR ~~M.~~, entstanden allmählich Spannungen, die vergrößert wurden, als der Kläger von der Vergütungsgruppe VI b nach der Vergütungsgruppe V b der Anlage 1 zur TO.A höhergruppiert werden wollte.

Während des Rechtsstreites, in dem über die vom Kläger erstrebte Höhergruppierung entschieden worden ist und in dem die Parteien sich auch über den Betrug des Angestellten ~~B. B.~~ geäußert haben, richtete der Kläger am 11. Mai 1955 ein Schreiben an den Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses des Arbeitsamtes ~~Darmstadt~~. Darin bat er um Überprüfung der Vorwürfe, die gegen ihn im Zusammenhang mit der Betrugsangelegenheit ~~B. B.~~ erhoben worden seien. Wörtlich schrieb er: "Herr BVOR ~~M.~~ hat die unwahren Behauptungen wider besseres Wissen aufgestellt und versucht, mich für Dinge verantwortlich zu machen, die er selbst oder auch noch andere zu vertreten haben". Der Kläger wurde daraufhin dienstlich vernommen. Mit Schreiben vom 11. Juni 1955 wurde sein Dienstverhältnis fristlos gekündigt, weil er seinem Vorgesetzten schwere ehrverletzende Äußerungen nachgesagt habe, ohne sie beweisen zu können.

Der Kläger hält die fristlose Kündigung für unwirksam. Mit der vorliegenden Klage begehrt er die Feststellung, daß durch die Kündigung vom 11. Juni 1955 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht erloschen sei.



Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Die auf Divergenz gestützte Revision ist zulässig, wie der Senat durch seinen auf Grund des § 74 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 554 a ZPO ergangenen Beschluß vom 17. Mai 1956 entschieden hat. Eine Überprüfung und Aufhebung dieses Beschlusses ist nicht möglich, selbst wenn er sachlich unrichtig wäre, wie die Beklagte meint, da der Senat an ihn gebunden ist. Nach dem Wortlaut des § 318 ZPO ist das Gericht allerdings nur an die Entscheidung gebunden, die in den von ihm erlassenen End- oder Zwischenurteilen enthalten ist. Dasselbe muß aber auch für einen Beschluß nach § 74 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 554 a ZPO gelten, weil dieser sachlich einem Zwischenurteil gleichzustellen ist (so Pohle in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 37 zu § 72 ArbGG 1953; Stein-Jonas-Schönke, ZPO, 18. Aufl., § 554 a III 2, § 519 b III D 1 b). Die Bindung des Gerichts an seine Entscheidung kann nämlich nicht davon abhängig gemacht werden, ob sie - bei gleichem Inhalt - in Form eines Urteils oder eines Beschlusses ergeht (BGH IM Nr. 2 zu § 238 ZPO; RAG 15, 101; RGZ 125, 68; a. A. Baumbach, ZPO, 23. Aufl., § 519 b, Anm. 2 E, § 329, Anm. 3; Rosenberg, Lehrbuch, 6. Aufl., 1954, § 142 II 2 Abs. 2, § 137 I 2 a). Sie entspricht außerdem dem Gebot der Rechtssicherheit; denn eine Partei, zu deren Gunsten die Entscheidung erlassen worden ist, muß sich auf sie verlassen können, weil damit eine Entscheidung über ein von ihr in Anspruch genommenes Recht getroffen worden ist.

II. Die Revision ist auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hat nur geprüft, ob der in dem Schreiben des Klägers vom 11. Mai 1955 enthaltene Satz, der Direktor des Arbeitsamtes habe unwahre Behauptungen hinsichtlich



des Klägers wider besseres Wissen aufgestellt und habe versucht, den Kläger für Dinge verantwortlich zu machen, die er selbst oder auch andere zu vertreten hätten, den Straftatbestand des § 185 StGB erfüllt. Es kommt zu dem Ergebnis, der Vorwurf stelle eine formale Beleidigung im Sinne dieser Bestimmung dar. Auf einen Wahrheitsbeweis komme es daher nicht an. Der Kläger könne sich auch nicht auf Wahrnehmung berechtigter Interessen berufen, wie sich aus §§ 192, 193 StGB ergäbe. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht nicht untersucht, auf Grund welcher Vorgänge der Kläger zu der Erklärung gekommen und inwieweit diese sachlich berechtigt gewesen ist. Eine solche Untersuchung war aber erforderlich. Denn die Frage, ob der Arbeitnehmer durch eine Formalbeleidigung Anlaß zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, kann in der Regel nicht dadurch erschöpfend beantwortet werden, daß eine Erklärung als Formalbeleidigung im Sinne des Strafrechts gewertet wird. Diese Wertung ist mit Hilfe der strafrechtlichen Betrachtungsweise zu gewinnen. Bei der Frage nach dem Vorliegen eines wichtigen Grundes ist aber darauf abzustellen, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zuzumuten ist. Das Landesarbeitsgericht darf sich daher regelmäßig nicht damit begnügen, einen Sachverhalt auf das Vorhandensein einer Formalbeleidigung zu untersuchen. Es muß vielmehr prüfen, inwieweit der vom Arbeitnehmer erhobene Vorwurf eine sachliche Berechtigung enthält, wie bereits das Reichsarbeitsgericht ausgesprochen hat (RAG ARS 30, 239 [2242]; 34, 222 [2247]; 41, 412 [4197]). Eine umfassende Klärung ermöglicht nämlich erst die Beurteilung, ob die beleidigende Äußerung eines Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, daß dem Arbeitgeber dessen Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten ist. Im vorliegenden Falle hätte demnach das Landesarbeitsgericht die gesamten Vorgänge aufklären müssen, die nach der Darstellung des Klägers zu seinem Schreiben geführt haben, so die angeblichen Behauptungen des Direktors des Arbeitsamtes, der Kläger sei an einem ungünstigen Prüfungsbericht des Landesarbeitsamtes schuld, der Kläger könne keine Versicherungs-



akten prüfen. Das Landesarbeitsgericht hätte auch eingehend untersuchen müssen, inwieweit das Schreiben des Klägers durch den Rechtsstreit um seine Höhergruppierung veranlaßt worden war, zumal dieser Rechtsstreit zu diesem Zeitpunkt noch nicht rechtskräftig beendet war.

Auch die Erwägungen des angefochtenen Urteils über die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers sind nicht frei vom Rechtsirrtum, da das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob der Kläger infolge der fristlosen Entlassung Ansprüche auf ein Ruhegehalt oder eine zusätzliche Altersversorgung verliert. Im Rahmen der erforderlichen Zumutbarkeitserwägungen ist es unerläßlich, auf diese Frage einzugehen (BAG 2, 207 [213]). Es bestand auch die Veranlassung, diese Frage zu prüfen, weil ein Angestellter der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung regelmäßig bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versichert ist, nach § 25 Abs. 3 der Satzung dieser Versorgungsanstalt die Zusatzversicherung mit Beendigung des Dienstverhältnisses endet und eine freiwillige Weiterversicherung nur möglich ist, wenn der ausgeschiedene Angestellte die Voraussetzungen des § 24 Abs. 3 dieser Satzung erfüllt hat und die Mittel für eine Weiterversicherung aufbringen kann. Tatsächlich ist der Kläger auch bei der Versorgungsanstalt versichert, wie die Beklagte in der Revisionsinstanz selbst vorgebracht hat.

Das angefochtene Urteil mußte demnach aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen werden, damit das Landesarbeitsgericht die bisher fehlenden Feststellungen treffen und erschöpfend erwägen kann.

gez.: Denecke Dr. Simons Schilgen
Dr. Klein Dr. Hautmann

