

Aktenzeichen: 7 AZR 65/78

LAG München

Urteil des BAG vom 8. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1; ZPO §§ 86, 246, 561

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 65/78

7 Sa 594 und 600/76 München

Verkündet am
8. Februar 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Deckert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27. Juli 1977 - 7 Sa 594 und 600/76 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 am 2. September 1977 verstorbene Kläger war am 1. Mai 1966 als stellvertretender Personalleiter in die Dienste der Beklagten getreten. Im Jahre 1967 bestellte ihn die Beklagte zum Personalleiter; im Jahre 1968 übertrug sie ihm außerdem die Leitung der Abteilung Allgemeine Verwaltung.

Vom 3. August 1973 bis 25. März 1974 unterzog sich der verstorbene Kläger einer Alkohol-Entziehungskur. Während dieses Zeitraums zahlte die Beklagte die Vergütung fort. Nach Beendigung der Entziehungskur setzte ihn die Beklagte als Abteilungsleiter für allgemeine Verwaltung, Sicherheit, Feuerwehr und Werkschutz ein.

Ab September 1971 gab die Beklagte an ihre Mitarbeiter Essensmarken im Wert von 1,50 DM pro Arbeitstag aus. Der Kantinenpächter klebte die eingelösten Marken zu je 50 Stück auf DIN-A4-Bögen und rechnete sie 14-tägig mit der Zeugin N ab. Die Bögen wurden gebündelt in einem abschließbaren Stahlschrank aufbewahrt. Ab Februar 1973 übernahm die Buchhaltung die Verteilung und Abrechnung der Essensmarken. Gleichzeitig wurden die bisherigen Essensmarkenbündel in einem im Kellergeschoß liegenden Büromaterialraum gelagert. Im August 1973 wurden die gebrauchten Essensmarken erstmals vernichtet. Ende September 1974 stellte die Beklagte fest, daß die Gesamtsumme der von dem Kantinenpächter E abgerechneten Essensmarken die der ausgegebenen Essensmarken erheblich überstieg. Anfang Oktober 1974 teilte der Kantinenpächter E der Beklagten mit, daß mit den Essensmarken etwas nicht in Ordnung sei und übergab der Beklagten zwei von der Zeugin N geschriebene Zettel, in welchen sie dem Zeugen E 2.000,-- DM für den Fall anbot, daß er der Beklagten gegenüber erkläre, es seien Essensmarken gefälscht worden. Am 9. Oktober 1974 wurde die Zeugin N von dem Werksleiter B, dem Syndikus Dr. K und dem Personalleiter der Hauptverwaltung M befragt. Dabei gab sie an, der Kläger habe sie genötigt, ab Juli 1972 bis Juni 1974 mit bereits abgerechneten Essensmarken für sich und den Kläger bei und über den Kantinenpächter E Waren

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

einzukaufen. Die Erklärung der Zeugin N wurde schriftlich festgehalten.

Zur Überprüfung der Vorwürfe gegen den Kläger stellte die Beklagte folgende Ermittlungen an: Der Zeuge M erörterte mit den Zeugen St und A die verschiedenen Entwendungsmöglichkeiten und überprüfte die Abrechnungsunterlagen. Der Zeuge M durchsuchte den Schreibtisch und sämtliche Schränke der Zeugin N und befragte eine Kollegin, die Zeugin H, über ihr Verhältnis zur Zeugin N und über das Verhältnis zwischen dem Kläger und der Zeugin N. Weiterhin wurde der Zeuge Ko über die Aufbewahrung der Schlüssel zum Stahlschrank und der Essensmarken sowie über die Zutrittsmöglichkeiten des Klägers und der Zeugin N befragt. Der Zeuge M vernahm zwei Mitarbeiterinnen am Empfang zu der Behauptung der Zeugin N, sie habe für die beiden Kolleginnen Lebensmittel eingekauft. Auch mit dem Kantinenpächter E wurden mehrere Gespräche über den gesamten Sachverhalt geführt. Schließlich besichtigte die Beklagte auch den Ort, an dem die Zeugin N die Waren von dem Kantinenpächter übernommen haben wollte, und sprach mit Mitarbeitern, die diese Stelle von ihrem Arbeitsplatz einsehen konnten. Am 9. Oktober 1974 eröffneten die Zeugen B, M und Dr. K dem Kläger die Vorwürfe, die dieser bestritt. Über den Inhalt des Gesprächs im einzelnen besteht zwischen den Parteien Streit. Am 11. Oktober 1974 versicherte die Zeugin N auf Verlangen der Beklagten die Richtigkeit ihrer Angaben vom 9. Oktober 1974 an Eides Statt.

Mit einem dem Kläger am 11. Oktober 1974 zugegangenen Schreiben vom selben Tage kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos und behielt das Gehalt für Oktober in Höhe von 1.571,22 DM netto ein. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

"Wir kündigen das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis fristlos. Die Gründe zu diesem Schritt ergeben sich aus dem in Kopie beigelegten Protokoll über Unregelmäßigkeiten in der Abrechnung von Essensmarken vom 9. Oktober 1974."

- 4 -



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



Das Schreiben des späteren Prozeßbevollmächtigten des Klägers an die Beklagte vom 15. Oktober 1974 hat u.a. folgenden Inhalt:

"Mein Mandant widerspricht diesem Verfahren und der Kündigung; er bestreitet jegliches Verschulden und weist die gegen ihn erhobenen Vorwürfe energisch zurück.

Zu Ihrer Unterrichtung lege ich Ihnen Kopien meiner entsprechenden Schreiben vom heutigen Tage bei, wobei ich darauf hinweisen möchte, daß bei einem zu erwartenden arbeitsgerichtlichen Verfahren die Organisations- und Verfahrenslücken im Zusammenhang mit der Umstellung der Essensmarkenverteilung und Abrechnung ein nicht korrektes Verhalten meines Mandanten schon aus ihrer Struktur heraus nicht nachweisen lassen.

Es wird daher dringend empfohlen, den Sachverhalt einer neuen, gründlichen Prüfung zu unterziehen und die außerordentliche Kündigung, entsprechend meinem Schreiben vom heutigen Tage, als gegenstandslos zu erklären."

Mit Schreiben vom 23. Oktober 1974 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück und führte u.a. aus:

"Da wir auch nach detaillierter Überprüfung der Aussage Frau N keinerlei Fakten feststellen konnten, die diese in irgendeiner Form in Zweifel zogen, sahen wir uns gezwungen, Ihrem Mandanten fristlos zu kündigen. Diese Kündigung ist auf Grund der Ihren Herrn Mandanten gravierend belastenden Zeugnisaussage gerechtfertigt. Ob ein Gericht den geschilderten Tatbestand als erwiesen erachtet, mag diesem überlassen bleiben. In jedem Falle ist die Kündigung als Verdachtskündigung gerechtfertigt."

Mit der Klage wehrt sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung und begehrt die Zahlung des Gehalts ab 1. Oktober 1974.

Das Ermittlungsverfahren gegen den Kläger als auch das Ermittlungsverfahren gegen die Zeugin N wegen falscher Versicherung an Eides Statt, falscher Verdächtigung, übler Nachrede und Verleumdung wurde gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Das Schöffengericht Altötting verurteilte die Zeugin N wegen gemeinschaftlichen Diebstahls zu einer Freiheitsstrafe von sechs Monaten und den Zeugen E wegen Sachhehlerei zu einer Freiheitsstrafe von neun Monaten. Beide Strafen wurden zur Bewährung ausgesetzt. Das Urteil gegen die Zeugin N ist rechtskräftig. Der Zeuge E hat seine

Verurteilung

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



Der Kläger hat vorgetragen, die Beschuldigungen der Zeugin N seien falsch. Diese habe sich nur entlasten wollen, während er als Sündenbock für die völlig unzureichende Organisation der Beklagten habe herhalten sollen. Die Kündigung sei auch als Verdachtskündigung nicht wirksam. Wenn überhaupt ein Verdacht als Kündigungsgrund ausreichend sein könne, so müsse es sich um einen schweren, objektiv begründeten und nachweisbaren Verdacht handeln. Ein solcher liege erst dann vor, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare getan habe, um den Sachverhalt aufzuklären, wozu auch gehöre, daß dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werde, den Verdacht zu entkräften. Die Beklagte sei seinem am 9. Oktober 1974 geäußerten Verlangen, der Zeugin N gegenübergestellt zu werden als auch die Kriminalpolizei zur Aufklärung des Sachverhalts einzuschalten, nicht nachgekommen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die fristlose Kündigung vom 11. Oktober 1974 unwirksam ist,
2. die Beklagte zu verpflichten, ihm das Gehalt seit dem 1. Oktober 1974 einschließlich angefallener Gehaltserhöhungen von mindestens 92.625,-- DM seit dem 16. März 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe sich nach der Unterredung mit der Zeugin N bemüht, den Sachverhalt aufzuklären. Das Ergebnis der Nachforschungen habe keinen Zweifel an der Schilderung der Zeugin N aufkommen lassen. Der Kläger selbst habe am 9. Oktober 1974 die erhobenen Vorwürfe lediglich pauschal bestritten. Er habe weder eine Gegenüberstellung noch eine kriminalpolizeiliche Ermittlung verlangt, sondern lediglich erklärt, daß er von sich aus polizeiliche und gerichtliche Schritte gegen die Zeugin N einleiten wolle. Wenn das Gericht nach Vernehmung der Zeugin N den Sachverhalt nicht als erwiesen ansehe, sei die Kündigung in jedem Falle als Verdachtskündigung gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und in den Entscheidungsgründen ausgeführt, die Kündigung sei als Verdachtskündigung gerechtfertigt, da die Beklagte aus der Erklärung der Zeugin N vom 9. Oktober 1974 einen begründeten Verdacht habe ableiten müssen.



- 6 -

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und seine Zahlungsansprüche mit Rücksicht darauf, daß er in der Zwischenzeit Arbeitslosengeld erhalten hatte, neu beziffert. In Ergänzung zu seinem erstinstanzlichen Vorbringen hat er u.a. vorgetragen, aus welchen Gründen die Beschuldigungen der Zeugin N unzutreffend seien.

Der Kläger hat beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 6. April 1976 abzuändern und

1. festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 11. Oktober 1974 rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 107.250,-- DM brutto abzüglich 25.997,40 DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gem. § 9 KSchG aufzulösen.

Das Landesarbeitsgericht hat nach erfolgter Beweisaufnahme das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von 1.571,22 DM netto verurteilt. Im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts wurde dem Prozeßbevollmächtigten des am 2. September 1977 verstorbenen Klägers am 23. Dezember 1977 zugestellt. Mit einem am 19. Januar 1978 beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz legte der Prozeßbevollmächtigte des verstorbenen Klägers "für die Klägerseite" Revision ein. Im Rubrum der Revisionsschrift ist der verstorbene Kläger aufgeführt. In der Revisionsbegründung wird mitgeteilt, daß der Revisionsführer verstorben sei und die Ehefrau als Erbin mit der Revisionseinlegung den Rechtsstreit aufgenommen habe.

Mit der Revision verfolgt die Ehefrau des verstorbenen Klägers dessen Klagebegehren weiter, soweit der Berufung des verstorbenen Klägers nicht stattgegeben worden ist. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 7 -



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



Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist als Streitwertrevision gemäß § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953 statthaft.

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten bestehen gegen die Zulässigkeit der Revision keine durchgreifenden Bedenken.

a) Die Revision ist fristgerecht eingelegt und begründet worden. Der Umstand, daß in der Revisionsschrift der am 2. September 1977 verstorbene Kläger als Revisionskläger aufgeführt ist, führt nicht zur Unzulässigkeit der Revision. Durch den Tod des Klägers ist der Rechtsstreit nicht unterbrochen worden (§ 246 ZPO).

Da mit dem Tode des Vollmachtgebers die Vollmacht nicht erlischt (§ 86 ZPO) und dies auch bei einem Übergang des Rechtsstreits in eine höhere Instanz gilt (§ 81 ZPO, vgl. Stein-Jonas, ZPO, 20. Aufl., § 86 Anm. 9; Wieczorek, ZPO, 2. Aufl., § 246 Anm. B II b; RGZ 68, 256), greift die in § 246 ZPO enthaltene Regelung ein, wonach der Rechtsstreit im Falle einer Vertretung durch einen Prozeßbevollmächtigten nicht unterbrochen wird.

b) Die Revision wurde auch in der gesetzlich vorgeschriebenen Form eingelegt. Gemäß § 553 Abs. 1 Satz 2 ZPO i. Verb. mit § 72 Abs. 3 ArbGG 1953 ist eine Revision nur dann ordnungsgemäß eingelegt, wenn die Person des Rechtsmittelklägers bezeichnet ist (vgl. BAG AP Nr. 21 zu § 518 ZPO; BGH, Urt. v. 29. Juni 1956, NJW 1956, 1600). Dieses gesetzliche Form-erfordernis ist im Streitfall erfüllt.

Nach der insoweit übereinstimmenden Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BGH LM Nr. 16 zu § 268 ZPO; BAG, Urt. v. 18. Juli 1978 - 2 AZR 727/76 - [unveröffentlicht]; BAG AP Nr. 2 zu § 268 ZPO) sowie nach der allgemeinen Ansicht im Schrifttum (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 253 Anm. III 1; Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 38. Aufl., § 253 Anm. 3 A) unterliegt ein Klagerubrum der Auslegung. Bei unrichtiger Parteibezeichnung ist grundsätzlich die Person als Partei anzusehen, die erkennbar mit der Parteibezeichnung gemeint ist. Eine unrichtige



- 8 -

Parteibezeichnung ist unschädlich und kann jederzeit berichtigt werden, sofern nur die Identität feststeht (vgl. BAG, Urt. v. 18. Juli 1978 - 2 AZR 727/76 und BAG, Urt. v. 6. Februar 1975 - 2 AZR 6/74 - [beide unveröffentlicht]). Diese für das Rubrum einer Klageschrift entwickelten Grundsätze gelten entsprechend für das Rubrum einer Rechtsmittelschrift (so schon RGZ 68, 390).

Die Identität der Ehefrau des verstorbenen Klägers als Revisionsklägerin stand im Zeitpunkt der Einlegung der Revision fest. Auf der Klägerseite war nur eine Person vorhanden und der Beklagten war - wie sich aus ihrem Antrag an das Landesarbeitsgericht vom 13. Oktober 1977 auf Aussetzung des Verfahrens gemäß § 239 ZPO ergibt - der Tod des Klägers bekannt. Zudem hatte die nunmehrige Revisionsklägerin in ihrem Schriftsatz vom 28. September 1977 an das Landgericht der Beklagten bekannt gegeben, daß sie beabsichtige, das Revisionsverfahren weiterzuführen. Aus alledem war für die Beklagte zweifelsfrei erkennbar, daß der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin nicht für den inzwischen verstorbenen Kläger, sondern für dessen Ehefrau als Erbin hat Revision einlegen wollen.

2. Entgegen der Ansicht der Beklagten bestehen auch keine durchgreifenden Bedenken hinsichtlich der inhaltlichen Bestimmtheit des Revisionsantrages.

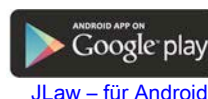
Zur Zulässigkeit der Revision genügt es, wenn aus der Revisionsbegründung zu entnehmen ist, in welchem Umfange das Urteil angefochten wird (vgl. BAG Urteil vom 29. Juni 1954, BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation). Im Streitfall geht aus der Revisionsbegründung sowie aus dem angekündigten Revisionsantrag zweifelsfrei hervor, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfange angefochten wird und von der Revisionsklägerin die in zweiter Instanz zuletzt gestellten Anträge insoweit weiter verfolgt werden sollen, als das Landesarbeitsgericht der Berufung des Klägers nicht stattgegeben hat.

3. Auch der Umstand, daß die Revisionsbegründung nur zur Frage der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung und nicht zur

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Begründetheit des Zahlungsanspruchs Stellung nimmt, führt nicht zur Unzulässigkeit der Revision.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 554 ZPO) muß sich die Revisionsbegründung gemäß § 554 ZPO zwar grundsätzlich mit allen angefochtenen Teilen des Urteils befassen. Sind mehrere Ansprüche betroffen, so muß zu jedem einzelnen Anspruch dargelegt werden, warum die Entscheidung des Berufungsgerichts für unrichtig gehalten werde. Wird zu einem Anspruch nichts vorgetragen, so ist die Revision insoweit unzulässig. Von diesen Grundsätzen ist aber dann eine Ausnahme zu machen, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs von der Begründetheit des anderen Anspruchs unmittelbar abhängt. Dies ist dann anzunehmen, wenn - wie hier - in einem Kündigungsrechtsstreit neben der Kündigungsschutzklage zugleich die sich aus einem Annahmeverzug des Arbeitgebers herzuleitenden Zahlungsansprüche geltend gemacht werden (vgl. BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision).

II. Die somit zulässige Revision ist jedoch unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die von der Beklagten am 11. Oktober 1974 erklärte fristlose Kündigung wirksam ist (§ 626 Abs. 1 BGB).

1. Das Rechtsschutzbedürfnis für den von der Klägerin als Erbe ihres Ehemannes weiterverfolgten Feststellungsantrag ist in der Revisionsinstanz nicht deswegen entfallen, weil der Kläger am 2. September 1977 verstorben ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 530; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 47, I 1).

Im Schrifttum bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, ob die Erben berechtigt sind, einen bereits vom Erblasser anhängig gemachten Kündigungsschutzprozeß wegen der Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung fortzusetzen (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 4 Anm. 19 m.N.). Zumindest im Fall einer außerordentlichen Kündigung, die u.a. mit Vorwürfen begründet wurde, die die Ehre und das Ansehen des verstorbenen Arbeitnehmers betrafen, dient der Kündigungsrechtsstreit auch dazu, die Ehre des verstorbenen Arbeitnehmers



- 10 -

wieder herzustellen. Auch nach dem Tode eines Arbeitnehmers ist seine Ehre rechtlich geschützt (vgl. BGHZ 50, 137); der Anspruch des Verstorbenen auf Achtung im sozialen Raum kann daher auch von den Erben durchgesetzt werden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung der Beklagten für wirksam angesehen. Es hat ausgeführt, die Beweisaufnahme habe nicht ergeben, daß der verstorbene Kläger gemeinsam mit der Zeugin N eine strafbare Handlung zum Nachteil der Beklagten begangen habe. Gegen diese Feststellung sind Verfahrensrügen nicht erhoben worden. Der Senat ist daher an diese Feststellungen gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

3. Das Landesarbeitsgericht hat sodann die von der Beklagten erklärte fristlose Kündigung nach den Grundsätzen der Verdachtskündigung geprüft und ausgeführt, nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, daß eine auf Beweisanzeichen gestützte große Wahrscheinlichkeit für die Tatbeteiligung des verstorbenen Klägers bestehe. An diese Tatsachenfeststellung ist der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen ebenfalls gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Verdacht unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles einen wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB gesehen, der die Beklagte dazu berechtigt habe, das Arbeitsverhältnis des verstorbenen Klägers fristlos zu kündigen.

a) Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann im Revisionsverfahren nur beschränkt nachgeprüft werden, nämlich dahingehend, ob der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes zutreffend erkannt hat, d.h. ob ein bestimmter Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles einen wichtigen Grund zu bilden geeignet ist. Es hat darüber hinaus zu prüfen, ob das angefochtene Urteil die Zumutbarkeitserwägungen auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG 2, 175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1952; AP Nr. 5, 6 und 71 zu § 1 KSchG; AP Nr. 5, 42 und 65 zu § 626 BGB). Dieser beschränkten Nachprüfung hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts stand.

- 11 -



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



b) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des wichtigen Grundes nicht verkannt.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nicht nur eine erwiesene strafbare Handlung einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen, sondern auch ein diesbezüglicher Verdacht (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; BAG AP Nr. 9 zu § 103 BetrVG 1972). Voraussetzung hierfür ist, daß der Verdacht objektiv durch bestimmte Tatsachen begründet ist, die so beschaffen sind, daß sie einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Der Verdacht muß darüber hinaus dringend sein, was nur dann angenommen werden kann, wenn auf Grund einer strengen und kritischen Prüfung eine auf Indizien gestützte große Wahrscheinlichkeit dafür besteht, daß der gekündigte Arbeitnehmer die Straftat begangen hat. Diese Voraussetzungen kann der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung nur feststellen, wenn er seiner Pflicht, alles Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts zu tun und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, nachgekommen ist (vgl. BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze liegt eine Verdachtskündigung nur dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, es sei gerade der Verdacht eines strafbaren Verhaltens des Arbeitnehmers, der das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört (vgl. BAG Urteile vom 22. September 1977 - 2 AZR 722/75 -, 20. Oktober 1977 - 2 AZR 416/76 -, 24. Januar 1978 - 2 AZR 348/77 - und 16. März 1978 - 2 AZR 538/76 - [alle unveröffentlicht]).

aa) Die Beklagte hat die fristlose Kündigung vom 11. Oktober 1974 entgegen der Auffassung der Revision als Verdachtskündigung ausgesprochen. Aus dem Kündigungsschreiben vom 11. Oktober 1974 läßt sich zwar nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit entnehmen, ob die Beklagte die Kündigung wegen Verdacht einer strafbaren Handlung oder wegen einer - aus ihrer Sicht - erwiesenen unerlaubten Handlung ausgesprochen hat. Die in dem Kündigungsschreiben enthaltene Formulierung, wonach sich



- 12 -

die Gründe für die fristlose Kündigung aus dem beigefügten Protokoll ergäben, kann bedeuten, daß die Beklagte sich den Inhalt des Protokolls bzw. die von der Zeugin N vorgebrachten Beschuldigungen zu eigen gemacht hat und von deren Wahrheit überzeugt war. Die erwähnte Formulierung läßt aber auch die Auslegung zu, daß neben dem belastenden Inhalt des Protokolls auch gerade die Tatsache des Vorhandenseins einer solchen Beschuldigung durch eine Mitarbeiterin Kündigungsgrund sein sollte, ohne daß damit die Beklagte eine eigene Stellungnahme und Wertung über die Wahrheit oder Unwahrheit der Beschuldigung hat zum Ausdruck bringen wollen. Die Beklagte hat aber bereits im vorprozessualen Schriftwechsel klargestellt, welche Kündigungsgründe für sie maßgebend waren. Nachdem der Kläger in seinem Schreiben vom 15. Oktober 1974 die Kündigung zurückgewiesen und die Auffassung geäußert hatte, der von der Beklagten angeführte Sachverhalt sei nicht geeignet, ihn zu belasten und empfohlen hatte, den Sachverhalt einer neuen gründlichen Prüfung zu unterbreiten, legte die Beklagte in ihrem Antwortschreiben vom 23. Oktober 1974 die Kündigungsgründe dar und genügte insoweit ihrer Pflicht aus § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB. Wenn die Beklagte dort ausführt, daß die Aussage der Zeugin N den Kläger gravierend belaste, wobei es einem Gericht überlassen bleiben solle, den geschilderten Tatbestand als bewiesen anzusehen, hat sie für den verstorbenen Kläger hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die fristlose Kündigung auf den Verdacht einer strafbaren Handlung gestützt wird.

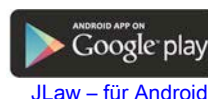
bb) Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht die von der Beklagten erklärte außerordentliche Kündigung nach den Grundsätzen der Verdachtskündigung geprüft. Dabei hat es die von dem Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, mit weiteren Nachweisen) aufgestellten Grundsätze rechtsfehlerfrei angewandt.

Es hat mit vertretbaren Erwägungen begründet, daß der Verdacht einer strafbaren Handlung des verstorbenen Klägers objektiv durch eine Tatsache (Beschuldigung der Zeugin N) zum Zeitpunkt der Kündigung gerechtfertigt gewesen sei. Es

- 13 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



hat weiterhin zutreffend angenommen, der Verdacht sei im Streitfall so beschaffen gewesen, daß er einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung veranlassen konnte. Dabei hat es unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände das Vorliegen eines dringenden Verdachts bejaht. Die von ihm weiterhin vorgenommene Würdigung, wonach die Beklagte alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen habe, hält sich im Rahmen des dem Tatsachengericht zustehenden Beurteilungsspielraumes. Die insoweit erhobenen Rügen der Revision zielen darauf ab, die von den Umständen des Einzelfalles anknüpfende Wertung des Berufungsgerichts durch eine anderweitige Wertung des Revisionsgerichts zu ersetzen, was aus Rechtsgründen nicht möglich ist. Dies gilt insbesondere für die Frage einer Gegenüberstellung des verstorbenen Klägers mit der Zeugin N sowie hinsichtlich der Frage, ob die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung angebliche Organisationsmängel überprüft hat. Welche Aufklärungsmaßnahmen dem Arbeitgeber im Einzelfall zumutbar sind, liegt grundsätzlich im Beurteilungsspielraum der Tatsachengerichte. Wenn das Landesarbeitsgericht – wie hier – mit vertretbaren Erwägungen eine Verletzung der Aufklärungspflicht verneint, fehlt es an einem die Aufhebung des angefochtenen Urteils begründenden Rechtsfehler. Die Frage, welche Aufklärungsmaßnahmen vom Arbeitgeber jeweils zu ergreifen sind, kann nämlich nicht für alle Fälle einheitlich beantwortet werden. Es bedarf insoweit vielmehr einer Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles.

Die Revision rügt in diesem Zusammenhang zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Würdigung die Verteilung der Beweislast verkannt. Dabei übersieht die Revision, daß das Landesarbeitsgericht auf S. 39 der Entscheidungsgründe ausdrücklich unter Ablehnung des gegenteiligen Standpunktes von Grunsky (ZfA 1977, 167 ff.) von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung) ausgegangen ist, wonach den kündigenden Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der die Kündigung bedingenden Verdachtsmomente trifft. Der Hinweis auf S. 53 der Entscheidungsgründe (1. Absatz) ist entgegen der Ansicht der Revision nicht so zu verstehen,



daß das Landesarbeitsgericht im Widerspruch zu seinen Ausführungen auf S. 39 der Entscheidungsgründe den Arbeitnehmer für das Nichtvorliegen von Verdachtsmomenten im Zeitpunkt der Kündigungs-erklärung beweisbelastet erachtet. Das Landesarbeitsgericht wollte durch die von ihm gewählte Formulierung, wonach "die Verdachtskündigung dann unwirksam wäre, wenn der Kläger, wofür ihn die Beweislast treffe, nachgewiesen hätte, daß er die Tat nicht begangen hätte", lediglich zum Ausdruck bringen, daß trotz der von der Beklagten zum Zeitpunkt der Kündigung dargelegten und bewiesenen objektiven Verdachtsmomente im Falle eines nachträglichen Entlastungsbeweises durch den Kläger die fristlose Kündigung unwirksam wäre. Auch diese Betrachtungsweise steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung [zu I 3 c der Gründe]), wonach eine durch objektive Umstände zum Zeitpunkt der Kündigung bedingte Verdachtskündigung gleichwohl in einem Kündigungsrechtsstreit als unwirksam anzusehen ist, wenn es dem Arbeitnehmer gelingt, durch die Mitteilung nachträglich bekanntgewordener Umstände die ursprünglichen Verdachtsmomente zu erschüttern oder gar auszuräumen. Für das Vorliegen solcher Umstände, die im Falle eines bereits beendeten Kündigungsrechtsstreits einen Wiedereinstellungsanspruch begründen können (z.B. Freispruch in einem Strafverfahren), trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast (vgl. BAG aaO).

Die Revision ist auch insoweit unbegründet, als sie rügt, das Landesarbeitsgericht habe im Rahmen der Interessenabwägung nicht geprüft, ob die Beklagte nach dem das Kündigungsrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dazu verpflichtet gewesen wäre, dem Kläger lediglich ordentlich zu kündigen. Das Landesarbeitsgericht hat eine derartige Verpflichtung der Beklagten unter Hinweis auf die von dem verstorbenen Kläger innegehabte Vertrauensstellung verneint. Auch diese Würdigung hält sich im Rahmen des dem Tatsachengericht zustehenden Beurteilungsspielraums. Da der verstorbene Kläger als Leiter der Abteilung Allgemeine Verwaltung nach der Würdigung des Landesarbeitsgerichts eine Vertrauensstellung innegehabt hatte, bedarf es auch keiner Auseinandersetzung mit der von



