

Nach dem Obersten Gericht rechtfertigt schon der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung eine fristlose Entlassung, ohne daß es auch nur des geringsten Beweises bedarf.

DOKUMENT 315

Wann rechtfertigt ein Verdacht einer strafbaren Handlung eine fristlose Entlassung?

Urteil des Obersten Gerichtes vom 13. Februar 1953
— 3 Za 49/52 —

1. Ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung gemäß § 626 BGB liegt unabhängig von einer Verurteilung bereits dann vor, wenn ein Beschäftigter bei der strafbaren Handlung angetroffen wird, er die strafbare Handlung gesteht, oder sich ein zuständiges staatliches Organ mit der Untersuchung der Angelegenheit befaßt.

2. Nicht jeder bloße Verdacht einer strafbaren Handlung kann als wichtiger, eine fristlose Entlassung rechtfertigender Grund angesehen werden. In dem Augenblick aber, in dem ein staatliches Untersuchungsorgan eingreift, erweist sich der Verdacht einer strafbaren Handlung also so stark, dringend und ernstlich, daß eine fristlose Entlassung gerechtfertigt ist.

Der Kläger war bei der Verklagten als Kraftfahrer tätig und ist am 3. Oktober 1949 wegen des dringenden Verdachts der Beteiligung an einem Werkdiebstahl fristlos entlassen worden.

In einem gegen ihn anhängigen Verfahren ist er in beiden Instanzen freigesprochen worden.

Mit dem Urteil vom 17. März 1950 hat das Arbeitsgericht in S. den Standpunkt vertreten, daß mit dem gerichtlichen Freispruch der Beweis dafür erbracht sei, daß der der fristlosen Kündigung zugrunde liegende Tatverdacht und damit auch die Kündigung unbegründet sei.

Die Verklagte hat gegen dieses Urteil Berufung eingelegt und dabei vorgebracht, daß sie die Kassation der freisprechenden Strafurteile beim Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik beantragt habe.

Das Landesarbeitsgericht in H. hat sich der Rechtsauffassung des Vorgerichts angeschlossen und die Berufung als unbegründet zurückgewiesen.

Das inzwischen durchgeführte Kassationsverfahren hat zur Aufhebung des Strafurteils und am 30. November 1950 zur Verurteilung des Klägers durch das Landgericht geführt.

Der Generalstaatsanwalt hat die Kassation der arbeitsgerichtlichen Urteile beantragt. Dieser Antrag ist begründet:

Aus den Gründen:

Aus dem vorliegenden Sachverhalt geht hervor, daß durch gerichtliche Entscheidung die Richtigkeit der Gründe, die Anlaß der fristlosen Entlassung waren, festgestellt wurde. Zwar konnte das Arbeitsgericht zum Zeitpunkt seiner Urteilsfällung noch nicht voraussehen, daß dem vorliegenden Freispruch auf Grund einer Kassation später eine Verurteilung des Klägers folgen würde. Hierauf kommt es jedoch nicht an. Auch ein freisprechendes Urteil kann nicht rückwirkend die erfolgte Kündigung rechtsunwirksam machen.

Der seinerzeit gültige, hier in Betracht kommende Kollektivvertrag für die Unternehmungen der Metallindustrie und des metallverarbeitenden Handwerks in der SBZ vom 1. Juli 1947 weist hinsichtlich der Entlassung von Beschäftigten keine Bestimmungen auf. Für die Beurteilung des Rechtsstreits ist daher die allgemeine Regelung des § 626 BGB maßgebend. Danach kann von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein „wichtiger“ Grund vorliegt.

Ein wichtiger Grund ist nach Auffassung des Senats nicht erst dann gegeben, wenn durch eine Verurteilung der Beweis einer begangenen strafbaren Handlung erbracht wird, sondern auch unabhängig von einer Verurteilung dann, wenn ein Beschäftigter bei der Tat angetroffen wird, er die strafbare Handlung gesteht oder sich der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung aus der Tatsache ergibt, daß sich ein zuständiges staatliches Organ mit der Untersuchung der Angelegenheit befaßt.

Zwar reicht nach den in der bisherigen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung herrschenden Grundsätzen der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung zur Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung nicht aus. Haben aber die Untersuchungsorgane des Staates in irgendeiner Weise eingegriffen, kann nicht mehr von einem bloßen Verdacht gesprochen werden, vielmehr besteht in dem Augenblick bereits der dringende Verdacht, der die Rechtfertigung zur fristlosen Kündigung gibt. Diese Konsequenz ergibt sich aus der Autorität des Staates, die Ausdruck der Stärke und des Willens der Werktätigen ist.

Die Gegner unserer Republik versuchen seit jeher mit den verschiedensten Mitteln unseren Aufbau zu stören. Nur größte Wachsamkeit wird alle diese Versuche des Gegners vereiteln können. Deshalb ist es auch notwendig, daß die geeigneten Sicherheitsmaßnahmen rechtzeitig getroffen werden. Es kann daher auch, auf den vorliegenden Fall angewendet, nicht erst abgewartet werden, bis eine rechtskräftige Verurteilung erfolgt, sondern schon der hinreichend starke, dringende und ernstliche Verdacht, der Veranlassung zum Eingreifen der Staatsorgane gegeben hat, muß solche Sicherheitsmaßnahmen, wie sie in einer fristlosen Kündigung zu sehen sind, auslösen. Wird der Beschäftigte von einem Untersuchungsorgan in Haft genommen, dessen Tätigkeit ebenso wie die jedes anderen Staatsorgans der demokratischen Gesetzlichkeit entsprechen muß, so bedeutet das eine so erhebliche Stärkung des Verdachts, daß Schwere und Dringlichkeit nunmehr eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Dabei muß darauf hingewiesen werden, daß in den Fällen, in denen tatsächlich ein Mißbrauch vorliegen würde, die Ansprüche aus den §§ 826, 249 BGB geltend gemacht werden können.

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht seine Aufklärungspflicht (§ 139 ZPO) dadurch verletzt, daß es trotz Vorbringen der Verklagten, daß ein Kassationsantrag in Bearbeitung ist, die Verhandlung nicht gemäß § 149 ZPO ausgesetzt hat. Das Landesarbeitsgericht hätte erkennen müssen, daß das Ergebnis der Kassation seine Entscheidung beeinflussen konnte.

Die angefochtenen Urteile verstoßen deshalb gegen das Gesetz und waren aufzuheben.

Quelle: „Neue Justiz“ Nr. 11 / 1953, S. 371.

Wie rücksichtslos über persönliche Belange eines Arbeitnehmers hinweggegangen wird, zeigt folgendes Urteil des Bezirksarbeitsgerichts Potsdam.

DOKUMENT 316

Urteil des Bezirksarbeitsgerichts Potsdam vom 16. Juli 1953 — BA 9/53 —

Ist ein Betrieb, in dem regelmäßig Nacht- bzw. Schichtarbeit geleistet wird, berechtigt, einen Arbeiter zu entlassen, der aus persönlichen Gründen die Übernahme von Schichtarbeit ablehnt?