

Aktenzeichen: 2 AZR 1102/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 16. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; HessPersVG i.d.F. vom 4. Februar 1970
§ 64; BPersVG §§ 108, 104; HKO § 45

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 1102/78

9 Sa 265/78 Frankfurt
am Main

Verkündet am
16. Dezember 1981

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Bensinger für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Oktober 1978 - 9 Sa 265/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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)



- 2 -

Tatbestand:

Der 1947 geborene, ledige Kläger war seit dem 16. Juli 1976 in der chirurgischen Abteilung des in der Trägerschaft des Kreises O stehenden Kreiskrankenhauses S als Assistenzarzt beschäftigt. Seine Bezüge nach VergGr. II BAT beliefen sich zuletzt auf durchschnittlich 3.600,-- DM netto monatlich.

Am 8. und 9. Oktober 1977 war der Kläger zum Bereitschaftsdienst eingeteilt. Gleichwohl verließ der Kläger am Samstag, dem 8. Oktober 1977, nachmittags gegen 15.00 Uhr, die Klinik, um sich an einer Demonstration bzw. einem Hungerstreik vor der Justizvollzugsanstalt Wittlich zugunsten des dort einsitzenden "G.S." zu beteiligen.

Der beklagte Landkreis, der vom Chefarzt Dr. F mit dem schriftlichen Bericht vom 11. Oktober 1977 über diesen Vorgang unterrichtet worden war, kündigte daraufhin nach vorheriger Unterrichtung des Personalrates dem Kläger das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. Oktober 1977 fristlos.

Mit der vorliegenden Klage, die am 1. November 1977 erhoben wurde, wendet sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung. Er ist der Auffassung, die Kündigung sei schon wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Personalrates unwirksam. Mit der Niederlegung seines Dienstes am 8. Oktober 1977 habe er nicht pflichtwidrig gehandelt, da er sich an einer Demonstration bzw. einem Hungerstreik vor der Justizvollzugsanstalt Wittlich habe beteiligen müssen, um auf diese Weise der nach medizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen meist tödlich verlaufenden Folter, welcher der dort einsitzende G.S. durch künstliche Ernährung unterworfen worden war, zu begegnen. Eine Gefahr für die Patienten des Krankenhauses sei durch seine Abwesenheit nicht eingetreten, da während der Zeit der Oberarzt Dr. C Rufbereitschaft gehabt habe.

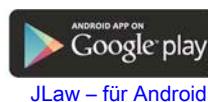
Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die fristlose Kündigung des Beklagten vom 14. Oktober 1977 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe.

- 3 -



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



- 3 -

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger habe durch seine pflichtwidrige Handlungsweise einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben. Obwohl er vom Chefarzt Dr. F auf die Konsequenzen hingewiesen worden sei, habe der Kläger die Arbeit niedergelegt und damit die ärztliche Versorgung des Krankenhauses gefährdet. Für eine etwa notwendig werdende Operation hätte der zweite Chirurg gefehlt. Der Oberarzt Dr. C habe keine Rufbereitschaft gehabt und sei nicht erreichbar gewesen. Vor der Kündigung sei der Personalrat auch ordnungsgemäß verständigt worden.

Das Arbeitsgericht hat nach Beiziehung der Personalakten des Klägers und Vernehmung der Zeugen Dr. F und S die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Zeugen Dr. C vernommen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagziel weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist - nachdem dem Kläger gemäß Beschluß vom 4. November 1981 wegen Versäumung der Revisionsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt worden ist - zulässig.

II. Die Revision ist jedoch nicht begründet. Die revisionsrechtliche Überprüfung führt zur Bestätigung der von den Vorinstanzen angenommenen Wirksamkeit der von dem Beklagten mit Schreiben vom 14. Oktober 1977 ausgesprochenen fristlosen Kündigung. Da nur die in der Revisionsbegründungsschrift am 29. Dezember 1978 erhobenen Verfahrensrügen berücksichtigt werden durften, war weitgehend von dem vom Berufungsgericht festgestellten Sachverhalt auszugehen (§ 561 Abs. 2 ZPO). Denn die erfolgte Wiedereinsetzung hat nur zur Unschädlichkeit der Fristüberschreitung geführt; sie hat dem Kläger dagegen nicht die Möglichkeit verschafft, die verspätet eingereichte

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Revisionsbegründung mit der Wirkung zu wiederholen, weitere Verfahrensrügen zu erheben. Dies würde nämlich auf eine Besserstellung bei der Begründungsfrist hinauslaufen, was nicht dem Sinn der Wiedereinsetzung entspräche (vgl. BGH Urteil vom 22. Juni 1955 - VI ZR 18/55 - NJW 1955, 1318). Die in den nach dem Revisionsbegründungsschriftsatz vom 29. Dezember 1978 vom Kläger eingereichten Schriftsätzen enthaltenen Ausführungen konnten daher nur insoweit berücksichtigt werden, als sie materiell-rechtlicher Art sind. Im einzelnen gilt folgendes:

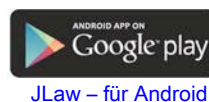
1. Soweit der Kläger zulässigerweise rügt, die Kündigung sei nicht vom zuständigen Vertreter des Beklagten ausgesprochen worden und schon deshalb unwirksam, ist diese Rüge nicht begründet.

Wie sich aus der Dienstordnung des Kreiskrankenhauses vom 1. April 1969 ergibt, ist unmittelbarer Vorgesetzter des Kreiskrankenhauses S nicht der Landrat, sondern der Kreisausschuß, der nach § 45 Abs. 1 HKO vom 25. Februar 1952 (GVBl. S. 37) - jetzt in der inhaltlich im wesentlichen übereinstimmenden Fassung vom 1. April 1981 (GVBl. I S. 97) - den Kreis vertritt. Erklärungen des Kreises werden im Namen des Kreises durch den Landrat oder durch dessen allgemeinen Vertreter abgegeben. Auch andere Kreisbedienstete können vom Kreisausschuß mit der Abgabe von Erklärungen beauftragt werden. Im Streitfall ist die Kündigung unstreitig vom Kreisausschuß beschlossen und vom Leitenden Verwaltungsdirektor B durchgeführt worden. In den Vorinstanzen ist dies vom Kläger auch nicht beanstandet worden, insbesondere ist nicht beanstandet worden, daß das Kündigungsschreiben nicht die Unterschrift des Landrates trägt. Bei dieser Sachlage konnte das Landesarbeitsgericht davon ausgehen, daß der Leitende Verwaltungsdirektor B zulässigerweise tätig geworden ist und sein Handeln durch einen entsprechenden Auftrag des Kreisausschusses gedeckt war. Davon konnte das Landesarbeitsgericht umso eher ausgehen, als eine derartige Vertretung des Kreisausschusses rechtlich möglich ist und einer solchen Handhabung auch Bestimmungen der Geschäftsordnung des Kreises vom 15. Dezember 1972 nicht entgegenstehen. Dem Landrat sind

- 5 -



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



- 5 -

zwar bestimmte wichtige Angelegenheiten vorbehalten und zur Unterschrift vorzulegen (z.B. Anstellungen und Entlassungen von Bediensteten), dies schließt jedoch eine Delegation dieser Aufgaben auf andere Personen oder eine andere Regelung durch den Kreisausschuß nicht aus.

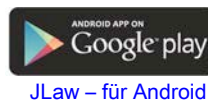
Im übrigen scheidet in der Revisionsinstanz eine Überprüfung dieser Frage, ob der Leitende Verwaltungsdirektor B im Auftrag des Kreisausschusses gehandelt hat - es handelt sich insoweit um eine Tatfrage, nicht um eine Rechtsfrage - schon deswegen aus, weil der Kläger in der Revisionsbegründung keine entsprechende Verfahrensrüge gemäß § 139 ZPO erhoben hat.

2. In der Sache hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Kündigung sei nicht wegen fehlender Mitwirkung des Personalrates unwirksam. Nach der zur Zeit der Kündigung maßgebenden Fassung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 4. Februar 1970 (GVBl. I S. 100) habe es vor einer Kündigung lediglich einer Verständigung des Personalrates bedurft. Dies sei geschehen.

Der Kläger habe durch sein Verhalten am 8. Oktober 1977 auch in schwerwiegender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sei dem Beklagten nicht zumutbar gewesen. Unstreitig habe der Kläger am 8. Oktober 1977 seine Arbeit niedergelegt und sich aus der Klinik entfernt, obwohl er an diesem Wochenende (8./9. Oktober 1977) Bereitschaftsdienst und 75 Patienten der chirurgischen Abteilung zu versorgen gehabt habe. Im Falle einer plötzlich notwendig werdenden Operation hätte dem Chefarzt Dr. F der zweite Chirurg gefehlt, denn der Oberarzt Dr. C habe keine Rufbereitschaft gehabt. Dieses Verhalten des Klägers sei weder gerechtfertigt noch zu entschuldigen, zumal der Häftling S schon drei Tage vor der klägerischen Aktion entlassen worden sei. Aber selbst wenn S sich noch in Einzelhaft befunden hätte und zwangsernährt worden wäre, ohne daß die einschlägigen Vorschriften (§§ 89, 101 Strafvollzugsgesetz) erfüllt gewesen wären, wäre die Aktion des Klägers nicht angemessen gewesen.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Denn der Kläger hätte ohne Gefährdung der ihm anvertrauten Patienten Strafanzeigen gegen die Gefängnisleitung und den Gefängnisarzt erheben können, um den drohenden "Mord" zu verhindern. Der Chefarzt Dr. F habe den Kläger auch auf seine Pflichten gegenüber den Patienten und auf die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen seiner Handlungsweise hingewiesen. Das unbefugte Verlassen der Klinik sei keine einmalige Verfehlung des Klägers, sondern Ausdruck einer allgemeinen verfehlten Einstellung zu seinen Pflichten als Arbeitnehmer und Staatsbürger. Bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen überwiege das Interesse des Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem des Klägers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Eine Krankenhausverwaltung könne ihre Patienten nicht einem Arzt anvertrauen, der die Kranken plötzlich im Stich lasse, um gegen ein angebliches Unrecht zu protestieren.

3. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist beizupflichten; sie lassen revisionsrechtlich keine relevanten Rechtsfehler erkennen.

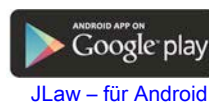
a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß die fristlose Kündigung nicht mangels ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrates unwirksam ist. Die von der Revision hiergegen erhobene Rüge ist nicht begründet.

Nach § 64 Abs. 2 Satz 2 des bis zum 31. Dezember 1978 geltenden und damit zur Zeit der Kündigung anzuwendenden Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 4. Februar 1970 (GVBl. I S. 100) war der Personalrat vor der fristlosen Kündigung lediglich zu verständigen. Das ist nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aber geschehen. Der Verwaltungsleiter S hat den Personalrat vor der Kündigung verständigt. Eine "Anhörung" des Personalrates war nicht erforderlich. Denn die Vorschrift des § 108 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die zu den unmittelbar

- 7 -



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



- 7 -

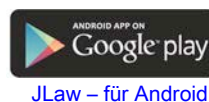
für die Länder geltenden Vorschriften gehört, verlangt entgegen der Auffassung der Revision keine Anhörung des Personalrates durch den Dienststellenleiter, sondern besagt nur, daß eine vom Arbeitgeber ohne Beteiligung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers unwirksam ist (Dietz/Richardi, Bundespersonalvertretungsgesetz, 2. Aufl., § 108 Rz 8). Die Bestimmung des § 108 Abs. 2 BPersVG legt zwar die Rechtsfolgen einer Nichtbeteiligung einer Personalvertretung fest, regelt aber nicht den Umfang und den Inhalt einer Beteiligung der Personalvertretung in den Ländern. Auch § 104 BPersVG enthält nur eine Rahmenregelung; es bleibt dem Landesgesetzgeber überlassen, die Beteiligung der Personalvertretung im einzelnen zu regeln (Dietz/Richardi, aaO, § 104 Rz 4). Die Bedeutung dieser Vorschrift beschränkt sich in einer Aufforderung an den Landesgesetzgeber, das Personalvertretungsrecht in enger Anlehnung an die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu gestalten. Der Landesgesetzgeber ist daher nicht gezwungen, die im Bundespersonalvertretungsgesetz vorgesehene Beteiligungsform des Personalrates (Mitbestimmung oder Mitwirkung) einzuhalten (BVerfGE 51, 43, 53 = AP Nr. 1 zu § 108 BPersVG; BAG Urteil vom 23. September 1976 - 2 AZR 346/75 - AP Nr. 1 zu § 78 PersVG Niedersachsen; BAG Urteil vom 9. Mai 1980 - 7 AZR 376/78 - AP Nr. 2 zu § 108 BPersVG; Dietz/Richardi, aaO, § 104 Rz 3; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, Bundespersonalvertretungsgesetz, 3. Aufl., § 104 Rz 6; Kuhn/Sabottig/Schneider/Thiel/Wehner, Bundespersonalvertretungsgesetz, § 104 Rz 2; ebenso das unveröffentlichte Urteil des BAG vom 6. Mai 1980 - 6 AZR 271/78 -).

Bei dieser Rechtslage kann eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anhörung des Personalrates vor einer Kündigung auch nicht aus der Fürsorgepflicht abgeleitet werden. Die Verletzung einer solchen aus der Fürsorgepflicht abgeleiteten Verpflichtung würde zudem nicht ohne weiteres zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

b) Die rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts, es sei ein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gegeben, unterliegt nur einer eingeschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Im Revisionsverfahren kann nur geprüft werden, ob der Tatsachenrichter den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig erkannt hat, d.h. ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden, und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles darauf hin abgewogen worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Vertragsende fortzusetzen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 2, 207, 212 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG 9, 263, 265 f. = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401, 407 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB; BAG Urteil vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB).

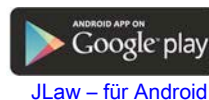
Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB weder verkannt noch unrichtig angewendet. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Auffassung im Schrifttum (vgl. BAG Urteil vom 25. Juli 1957 - 1 AZR 194/56 - AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; BAG Urteil vom 14. Oktober 1960 - 1 AZR 254/58 - AP Nr. 24 zu § 123 GewO; BAG Urteil vom 7. Juli 1970 - 1 AZR 505/69 - AP Nr. 58 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 61 und 107 f.; Bleistein/Matthes, Einstellung, Urlaub, Krankheit, Kündigung, 1981, Rz 970, 971; Feichtinger, AR-Blattei "Kündigung VIII" unter B II 2 e; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 10. Aufl., § 1 Rz 91; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 4. Aufl., § 125 VII 6, S. 680; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rz 216 ff.), hat es in dem Verhalten des Klägers am 8. Oktober 1977, nämlich in dem Verlassen des Krankenhauses trotz seines Bereitschaftsdienstes und obwohl er vorher auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen vom Chefarzt Dr. F hingewiesen worden war, eine

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

beharrliche Arbeitsvertragspflichtverletzung (beharrliche Arbeitsverweigerung) gesehen, die an sich zur fristlosen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB berechtigt. Bei der gebotenen umfassenden Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht auch die Auswirkungen der Kündigung auf das berufliche Fortkommen des Klägers und das Interesse des beklagten Landkreises an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abwägend gegenübergestellt und das Interesse des Landkreises ohne Rechtsfehler als vorrangig gewertet.

bb) Der Kläger ist vom Chefarzt Dr. F unter gleichzeitigem Hinweis auf die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen ermahnt worden, seinen Bereitschaftsdienst fortzusetzen. Gleichwohl hat sich der Kläger geweigert, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen. Er hat das Krankenhaus und die ihm anvertrauten Patienten verlassen, um den nach seiner Meinung durch Zwangsernährung befürchteten Mordversuch des Anstaltsarztes Dr. H an dem in der Strafanstalt Wittlich einsitzenden Häftling G. S zu verhindern. Zur Rechtfertigung oder Entschuldigung seines Verhaltens kann sich der Kläger hierauf aber schon deswegen nicht berufen, weil er sich vor der Arbeitsniederlegung nicht vergewissert hat, ob die von ihm angenommene Konfliktsituation überhaupt noch bestanden hat. Tatsächlich bestand für den Häftling G. S zu diesem Zeitpunkt keine Gefahr mehr, da nach den von der Revision nicht ordnungsgemäß angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dieser bereits drei Tage vorher aus der Haft entlassen worden war. Unter diesen Umständen kann es daher dahingestellt bleiben, ob dem Kläger im Rahmen einer Güter- und Interessenabwägung überhaupt das Recht zuzubilligen gewesen wäre, der Hilfe für den Häftling G. S - im Hinblick auf die befürchtete Zwangsernährung durch Dr. H und der damit verbundenen möglichen gesundheitlichen Gefahren - den Vorrang gegenüber den ihm aufgrund seines Bereitschaftsdienstes obliegenden ärztlichen Pflichten einzuräumen.

cc) Erschwerend hat das Landesarbeitsgericht als unstreitige Tatsache berücksichtigt, daß es sich bei dem Kreiskrankenhaus



- 10 -

S um ein Unfallkrankenhaus handelt und durch den Weggang des Klägers die ärztliche Versorgung der Patienten nicht mehr gesichert war. Der Oberarzt Dr. C hatte am 8./9. Oktober 1977 weder Dienst- noch Rufbereitschaft. Bei einer plötzlich notwendig werdenden Operation hätte dem in Rufbereitschaft befindlichen Chefarzt Dr. F der zweite Chirurg gefehlt. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Soweit die Revision in diesem Zusammenhang die Eigenschaft des Kreiskrankenhauses als Unfallkrankenhaus in Abrede stellt, kann sie mit dieser Rüge nicht mehr gehört werden. An diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden, da es der Kläger unterlassen hat, insoweit einen Tatbestandsberichtigungsantrag zu stellen. In der Revisionsinstanz kann dann nicht mehr gerügt werden, daß das Berufungsgericht unrichtig eine Tatsache als unstreitig festgestellt hat (BAG Urteil vom 13. März 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

Richtig ist allerdings, daß sich der Kläger bereits am 9. Oktober 1977 gegen 18.00 Uhr wieder zum Dienst zurückgemeldet, der Chefarzt Dr. F ihn aber wieder weggeschickt hat. Zumindest für den 9. Oktober 1977 kann daher, was der Revision zuzugeben ist, zweifelhaft sein, ob die ärztliche Versorgung der Krankenhauspatienten wirklich noch gefährdet war. Auf diese Frage kommt es jedoch nicht an. Das Landesarbeitsgericht hat es nämlich zu Recht entscheidend auf das unbefugte Verlassen des Dienstes am 8. Oktober 1977 abgestellt und schon deswegen die fristlose Kündigung als gerechtfertigt angesehen. Ein Arzt, der plötzlich seine Patienten im Stich läßt, um anderen Orts gegen ein angebliches Unrecht zu protestieren und sich den Hinweisen seiner Vorgesetzten auf seine ärztlichen und vertraglichen Pflichten verschließt, ist für ein Krankenhaus untragbar.

dd) Im Rahmen der allseits erforderlichen Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. Es hat nicht nur die Auswirkungen der Kündigung auf die berufliche Entwicklung des Klägers einerseits und das verständliche Verlangen des Landkreises andererseits, sich von einem unzuverlässigen Arzt zu trennen, in die Interessenabwägung miteinbezogen, sondern auch das mit dem Kündigungsvorgang im Zusammenhang stehende Verhalten des Klägers nach

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

Ausspruch der fristlosen Kündigung. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß der Kläger - wie auch sein Verhalten im Berufungsverfahren zeige - die Widerrechtlichkeit seiner Handlungsweise bis heute nicht eingesehen habe. Das unbefugte Verlassen der Klinik am 8. Oktober 1977 stelle sich somit nicht als eine einmalige Verfehlung oder als ein einmaliges Versagen des Klägers dar, sondern als Ausdruck einer allgemein verfehlten Einstellung zu seinen ärztlichen Pflichten als Arbeitnehmer und Staatsbürger. Dem ist beizupflichten. Diese Interessenabwägung läßt keine Rechtsfehler erkennen, zumal auch gegen eine Verwertung der erst nach Ausspruch der fristlosen Kündigung gewonnenen Erkenntnisse, aufgrund derer lediglich eine bessere Würdigung des zur fristlosen Kündigung führenden Sachverhalts ermöglicht worden ist, keine rechtlichen Bedenken bestehen (BAG 2, 245 = AP Nr. 1 zu § 67 HGB; BAG Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 15/71 - AP Nr. 62 zu § 626 BGB; KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 127; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 626 BGB Rz 29).

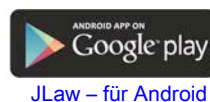
ee) Auf die weiteren von der Revision erhobenen verwertbaren Verfahrensrügen kommt es nach alledem nicht mehr an. Der Senat hat sie im einzelnen geprüft, aber nicht für durchgreifend erachtet. Von einer näheren Begründung wird daher gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

III. Soweit der Kläger im Hinblick auf die anhängigen Strafverfahren, insbesondere gegen den Chefarzt Dr. F , die Aussetzung des Revisionsverfahrens beantragt hat, bestand hierfür kein Anlaß. Denn sofern für den Rechtsstreit überhaupt einschlägig, handelt es sich insoweit um neue, bisher nicht in den Prozeß eingeführte Tatsachen, die allenfalls nach einer rechtskräftigen Verurteilung im Rahmen einer Restitutionsklage gemäß § 581 ZPO von Bedeutung sein können (vgl. dazu Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 39. Aufl., § 149 Anm. 2 b; Thomas-Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 149 Anm. 1 b).

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 12 -

IV. Nach alledem war daher die Revision des Klägers mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

zugleich für den
ehrenamtlichen Richter
Kerrmann, dessen Amtszeit
abgelaufen ist.

Dr. Röhsler Triebfürst
Bensinger



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

