

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: KSchG § 1 ; Rahmentarifvertrag für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten vom 24. Januar 1949 § 21 Ziffern 2 und 4.

Leitsätze:

1. Auch eine auf einem Dienstunfall beruhende Erkrankung ist eine Krankheit, durch welche die Dienstzeit i.S. von § 21 Ziffer 4 Rahmentarifvertrag für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten vom 24. Januar 1949 unterbrochen wird.
2. Bei der Errechnung der mindestens zehnjährigen ununterbrochenen Dienstzeit bleiben Krankheitszeiten von mehr als dreimonatiger Dauer in vollem Umfang und nicht nur mit dem drei Monate übersteigenden Zeitraum außer Ansatz.
3. Die Dauer der Krankheitszeit ist nach Kalendertagen, nicht nach Arbeitstagen zu berechnen.
4. Rechnet der Arbeitgeber bei der Ermittlung der Dienstzeit auf Dienstunfall beruhende Krankheitszeiten nicht an, so kann das nur dann rechtsmißbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber den Unfall vorsätzlich, allenfalls grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Aktenzeichen: 2 AZR 148/63

Urteil des BAG vom 5. Dezember 1963

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

163

2 AZB 148/62
1 Sa 52/61 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 5. Dezember 1963

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1963 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. h.c. Siebrecht und Krebs für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, 1. Kammer, vom 13. Februar 1963 - 1 Sa 52/61 - wird auf Kosten der Klägerin 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:

Die im Jahre 1920 geborene Klägerin war bei der Beklagten Krankenschwester, zunächst vom 24. August 1944 bis zur Kapitulation auf Grund einer Dienstverpflichtung und sodann auf Grund eines Dienstvertrages, den sie selbst 1947 aufgekündigt hat, und schließlich auf Grund eines neuen am 1. Juli 1949 begonnenen Dienstvertrages. Diesen Vertrag kündigte die Beklagte zum 30. September 1960 mit Schreiben vom 19. April 1960, das wie folgt lautet:

"Bezirksamt N von B.
Abteilung Personal und Verwaltung - Personalamt
pp.

B - N, den 19. April 1960

Gegen Empfangsbekanntnis!

Schwester
A. S.

Stadt. Krankenhaus

durch Büroleiter

Sie waren ausweislich Ihrer Personalakte in der Zeit vom 1. Januar 1956 bis zum heutigen Tage

vom 16. 1.1956 bis 26. 1.1956 =	11 Kalendertage
" 30. 3.1956 bis 1. 7.1956 =	94 "
" 13. 9.1956 bis 16. 9.1956 =	4 "
" 30.10.1956 bis 24. 3.1957 =	146 "
" 26. 4.1957 bis 12. 5.1957 =	17 "
" 11. 6.1957 bis 30. 9.1957 =	112 "
" 23.11.1957 bis 25.11.1957 =	3 "
" 6. 2.1958 bis 9. 2.1958 =	4 "
" 3. 3.1958 bis 17. 3.1958 =	15 "
" 18. 4.1958 bis 26. 5.1958 =	39 "
am 5. 7.1958 =	1 Kalendertag
vom 30. 7.1958 bis 1. 8.1958 =	3 "e
" 20. 8.1958 bis 22. 8.1958 =	3 "
am 25. 9.1958 =	1 Kalendertag
vom 27.10.1958 bis 23.11.1958 =	28 "e
" 18. 1.1959 bis 20. 1.1959 =	3 "
" 10. 4.1959 bis 11. 4.1959 =	2 "
" 27. 4.1959 bis 13. 5.1959 =	17 "
am 30. 5.1959 =	1 Kalendertag
" 1. 6.1959 =	1 "
vom 13. 6.1959 bis 21. 2.1960 =	254 "e
" 24. 3.1960 bis 30. 3.1960 "	7 "

insgesamt also	766 Kalendertage

arbeit unfähig krank.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Vom Gesundheitsamt N sind Sie mehrfach, und zwar zum 5. November 1959, zum 2. Dezember 1959, zum 10. Dezember 1959, zum 19. Februar 1960 und letztmalig zum 17. März 1960 zur vertrauensärztlichen Untersuchung vorgeladen worden. Diesen Aufforderungen haben Sie nicht Folge geleistet und damit Ihrer Anstellungsbehörde die Möglichkeit genommen, sich einen Überblick über Ihre Dienstunfähigkeit zu verschaffen, obgleich Sie nach § 7 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung über die Dienst- und Disziplinarordnung f.d. Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin zu einer derartigen Untersuchung verpflichtet sind. Mit Schreiben an das Bezirksamt vom 29. März 1960 lehnen Sie übrigens schweres Heben und Tragen, das Transportieren von Kranken und den Nachtdienst ab. Hiernach ist der Schluß gerechtfertigt, daß Sie also nicht voll arbeitsfähig sind, andererseits aber die Beurteilung Ihrer Arbeitsfähigkeit durch die Ablehnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung unmöglich machen. Wegen Ihres häufigen und durch Krankheit bedingten Fehlens ist der ordnungsmäßige Geschäftsablauf nicht mehr gesichert.

Aus diesen Gründen kündigen wir Ihnen hiermit Ihr Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung des Personalrates fristgemäß zum 30. September 1960.

Am letzten Arbeitstage wollen Sie bitte im Personalamt - Anschrift s. umseitig - wegen des Abschlusses Ihrer Arbeitspapiere versprechen, und zwar unter Vorlage einer von Ihrer Dienststelle auszufertigenden Rückgabebescheinigung.

Um die Erstattung der gemäß § 43 VVA einbehaltenen Zuschüsse vornehmen zu können, bitten wir gleichzeitig um Rückgabe der Ihnen ausgehändigten Bescheinigungen.

L. S. gez. Unterschrift
(L)"

Die in diesem Schreiben aufgezählten Fehlzeiten sind unstreitig. Die Klägerin führt sie auf einen Unfall zurück, den sie am 28. März 1956 beim Verlagern einer gelähmten Patientin vom Bett auf einen Korbstuhl hatte. Daß die Klägerin verschiedene Aufforderungen der Beklagten, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, nicht beachtet hat, ist ebenfalls unstreitig, allerdings auch, daß die Klägerin tatsächlich mehrfach amtsärztlich untersucht worden ist. Die Klägerin hält ihre verschiedenen Weigerungen jeweils aus besonderen Umständen für gerechtfertigt und gibt an, daß sie sich nie grundsätzlich geweigert habe. Sie habe auch nicht die Arbeit



verweigert, sondern sei heute noch bereit, jede ihr zumutbare Arbeit, d.h. Krankenschwesterarbeit ohne schweres Heben, zu verrichten.

Die Klägerin hat am 6. Mai 1960 auf Feststellung geklagt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19. April 1960 nicht aufgelöst worden ist.

Auf den Hinweis des Arbeitsgerichts, daß nach § 21 des hier kraft vertraglicher Verweisung geltenden Rahmentarifvertrages für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten vom 24. Januar 1949 (RTV) bei einer zehnjährigen ununterbrochenen Tätigkeit eines Arbeitnehmers nur eine außerordentliche Kündigung in Betracht komme, hat die Beklagte im Schriftsatz vom 21. April 1961 ausgeführt, ihre Kündigung vom 19. April 1960 sei durch einen wichtigen Grund als eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigung als außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durchgreifen lassen und demgemäß die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Es hat angenommen, daß die Klägerin gar nicht den besonderen Kündigungsschutz des RTV genieße; sie sei bei Ausspruch der Kündigung noch nicht 10 Jahre ununterbrochen bei der Beklagten tätig gewesen, da Krankheitszeiten von längerer Dauer als drei Monaten in die Dienstzeit nach § 21 Ziffer 4 RTV nicht einzurechnen seien. Die ordentliche Kündigung sei, insbesondere wegen Weigerungen der Klägerin, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, und wegen der erheblichen Fehlzeiten, sozial gerechtfertigt.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision eingelegt, mit der sie ihren Klageantrag weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat in dem Schreiben der Beklagten vom 19. April 1960 eine ordentliche Kündigung gesehen. Da die Beklagte in diesem Schreiben der Klägerin zum 30. September 1960 gekündigt hat, läßt diese Annahme keinen Rechtsverstoß



erkennen.

Die Frage, ob etwa die ordentliche Kündigung, wie vom Arbeitsgericht geschehen, gemäß § 140 BGB in eine außerordentliche Kündigung umzudeuten ist, würde sich erst stellen, wenn die ordentliche Kündigung ausgeschlossen gewesen wäre.

Das ist aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht der Fall.

2. Nach § 21 Ziff. 2 Satz 1 RTV ist bei einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in Berlin die ordentliche Kündigung ausgeschlossen, sobald er 10 Jahre ununterbrochen, davon mindestens vier Jahre, im Dienste Berlins, tätig war. In § 21 Ziff. 4 RTV ist bestimmt, daß die Dienstzeit im Sinne dieser Bestimmung auch dann als ununterbrochen abgeleistet gilt, wenn sie durch Krankheit unterbrochen worden ist. Die Unterbrechung durch Krankheit darf dann allerdings nicht länger als drei Monate gedauert haben. Der Zeitraum der Unterbrechung soll bei Festsetzung der Dienstzeit außer Ansatz bleiben.

Hier hat die Klägerin unstreitig mehrfach länger als drei Monate krankheitshalber gefehlt. Diese Fehlzeiten hat das Landesarbeitsgericht mit Recht bei der Berechnung der Gesamtdienstzeit der Klägerin außer acht gelassen. Es hat sich dabei genau an die Bestimmung des § 21 Ziff. 4 RTV gehalten, daß der Zeitraum der Unterbrechung bei der Festsetzung der Dienstzeit außer Ansatz zu bleiben hat. Damit ist deutlich gesagt, daß im Falle einer Unterbrechung der Dienstes durch eine länger, als drei Monate währende Krankheit die gesamte Zeit der Unterbrechung und nicht etwa nur der drei Monate übersteigende Teil der Krankheit bei der Festsetzung der Dienstzeit unberücksichtigt bleiben soll.

Die Dienstzeit der Klägerin, die vor ihrem Wiedereintritt 1949 lag, scheidet für die Berechnung der Dienstzeit gemäß § 21 RTV in Verbindung mit § 13 RTV aus. Nach § 13 Ziff. 5 RTV hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Hinzurechnung von Dienstzeiten aus einem früheren Dienst-



verhältnis, wenn er das Ausscheiden aus diesem früheren Dienstverhältnis selbst zu vertreten hat. Hier hatte die Klägerin das frühere Dienstverhältnis, das sich an ihre Dienstverpflichtung angeschlossen hatte, auf Grund eigener Kündigung zur Auflösung gebracht. Daß sie etwa durch ein Verschulden der Beklagten zu dieser damaligen Kündigung genötigt worden sei, hat die Klägerin nicht vorgetragen. Somit hat die Klägerin, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, keinen Anspruch darauf, daß ihre frühere Tätigkeit bei der Beklagten in die Berechnung der Dienstzeit nach § 21 RTV einzubeziehen ist.

Auch die Berechnung, nicht nach Werktagen, sondern nach Kalendertagen, die das Landesarbeitsgericht sowohl bei der Gesamtzeit des Arbeitsverhältnisses wie auch bei den hier von abzuziehenden Unterbrechungszeiten angewandt hat, ist entgegen den Angriffen der Revision rechtlich nicht zu beanstanden. Da § 21 RTV seine Fristen, nämlich die Dienstzeit von zehn Jahren und die Krankheitsdauer von drei Monaten, unter Einfluß der Feiertage, nach Kalendertagen und nicht nach Werktagen normiert, muß diese Berechnungsart auch für alle anderen Fristberechnungen gelten, die nach dem RTV anzustellen sind.

Mit Recht hat es das Landesarbeitsgericht bei seiner Dienstzeitberechnung auf den Zeitpunkt der Kündigung und nicht auf den des Wirksamwerdens der Kündigung abgestellt. Das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 1 Abs. 1 Satz 1 KSchG (vgl. BAG 4, 306).

Ob die Beklagte das Dienstalter der Klägerⁱⁿ günstiger festgesetzt hat, ist unerheblich. Denn das Dienstalter wird nach Maßgabe von § 13 RTV teilweise anders berechnet als die zehnjährige Tätigkeit nach § 21 RTV. Es richtet sich nach der Anzahl der Berufsjahre, der Ausschluß der ordentlichen Kündigung aber nach der tatsächlich abgeleisteten ununterbrochenen Tätigkeit im öffentlichen Dienst.

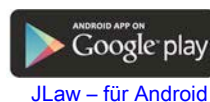
3. Die Klägerin greift die Berechnung des Landesarbeitsgerichts vor allem mit dem Hinweis auf die Art ihrer Erkrankung an. Sie behauptet, daß ihre Fehlzeiten Folgen ihres Unfalles vom 28. März 1956 gewesen seien; dieser Unfall sei



ein Dienstunfall gewesen; Krankheitszeiten, die auf einem Dienstunfall beruhten, dürften, auch wenn sie länger als drei Monate ausmachten, nach dem RTV nicht von der Gesamtbeschäftigungszeit abgezogen werden.

Dem vermochte der Senat nicht zuzustimmen. § 21 RTV gewährt - als Ausnahmegünstigung gegenüber der gesetzlichen Regelung - Arbeitnehmern mit einer mindestens zehnjährigen ununterbrochenen Dienstzeit den Ausschluß der ordentlichen Kündigung. Wie die zehnjährige ununterbrochene Dienstzeit, die die Voraussetzung für den Ausschluß der ordentlichen Kündigung bildet, zu berechnen ist, bestimmt § 21 RTV. In dieser Bestimmung wird dafür nicht auf die bloße Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die ununterbrochene tatsächliche Dienstleistung abgestellt. Nur Krankheiten bis zu drei Monaten werden nicht als Unterbrechungen gerechnet, während langjährige Krankheiten als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses anzusehen sind. Eine Unterscheidung nach der Art der Krankheit, insbesondere danach, ob sie auf einem Dienstunfall beruht, macht dabei der RTV nicht. Daß die Tarifpartner hier unbewußt eine Lücke gelassen hätten, ist nicht anzunehmen. Dazu ist viel zu allgemein bekannt, daß Fehlzeiten auch durch Dienstunfälle eintreten können. Hätte man daher den Dienstunfall von der Unterbrechungswirkung einer mehr als drei Monate dauernden Krankheit ausnehmen wollen, so hätte man das im RTV geregelt. Es wäre dann allerdings auch noch geboten gewesen, weitere unterscheidende Rechtsbestimmungen danach zu treffen, ob der Dienstunfall vom Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder beiden oder keinem zu vertreten war. Das hat man alles nicht getan; dem Dienstunfall ist somit in § 21 RTV keine Sonderrolle zuge-dacht worden.

Es haben mithin grundsätzlich alle Krankheiten von länger als dreimonatlicher Dauer bei der Berechnung der Dienstzeit nach § 21 RTV auszuschneiden, auch dann, wenn sie auf einem Dienstunfall beruhen. Das führt zu dem vom Landes-arbeitsgericht gewonnenen Ergebnis, daß die Klägerin noch



- 8 -

nicht zehn Dienstjahre hatte, als die Beklagte ihr am 19. April 1960 kündigte.

4. Demgegenüber macht die Revision geltend, daß es eine unzulässige Rechtsausübung darstelle, wenn sich die Beklagte auf diese Sach- und Rechtslage berufe. Denn die Beklagte habe den Dienstunfall der Klägerin vom 28. März 1956 und damit auch alle daraus entstandenen späteren Erkrankungen und Fehlzeiten der Klägerin selbst verschuldet.

Den Unfall vom 28. März 1956 hat die Klägerin in einem Brief vom 31. Oktober 1959 (Bl. 192 ff. Bd. I der Personalakten der Klägerin) an Direktor C beim Bezirksamt Neukölln folgendermaßen dargestellt:

"Mir wurde von der stellvertretenden Oberschwester die erbetene Mithilfe zum Heben einer gelähmten 74-jährigen und 70kg schweren Patientin abgelehnt. Wider besseres Wissen die Dienstanweisung: Die werden "Sie" doch wohl noch alleine schaffen. Setzen Sie die Patientin in den Sessel, wir machen das auch so. Das Bett kann später bezogen werden... Nach dem Unfall stellte sich heraus, daß die Patientin sonst von den Krankenträgern (der Frauenklinik) gehoben wurde. Der Unfallhergang wurde durch das mangelnde Sicherheitsgefühl der Patientin eingeleitet, weil ich sie alleine heben mußte. Die alte und hilflose Frau bekam Angst und infolge der Angst einen Schwächeanfall. In jener Situation zeigte sich für mich das Fehlen von Gleitschutz unter den Sesselfüßen als hemmendes Moment zum gebohnerten Fußboden."

Da die Personalakten Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, kann diese Darstellung als Parteivortrag angesehen werden. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese von der Beklagten bestrittene und von der Klägerin im einzelnen nicht unter Beweis gestellte Schilderung zutreffend ist. Das ist ebenso zweifelhaft wie die weiteren Behauptungen der Klägerin darüber, daß auch die späteren krankheitsbedingten Fehlzeiten, die das Erreichen von zehn Dienstjahren verhindern, auf den Unfall vom 28. März 1956 zurückzuführen seien. Dagegen spricht nämlich das auf Sachverständigengutachten gestützte, allerdings noch nicht rechtskräftige Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 28. März

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1961 (S 67/4 U 393/57), durch das die Klage auf Gewährung einer Unfallsentschädigung abgewiesen worden ist, weil bei der Klägerin erhebliche Unfallfolgen nicht mehr bestünden, es sich bei ihren Beschwerden vielmehr um solche handele, die bereits seit 1951 ähnlich vorhanden waren.

Selbst wenn man aber zugunsten der Klägerin beides, nämlich sowohl ihre Darstellung des Unfalls als auch dessen Ursächlichkeit für die späteren Krankheitszeiten als richtig und gegeben unterstellt, würde das nicht ausreichen, um die Berufung der Beklagten auf die Nichtvollendung von zehn Dienstjahren im Sinne von § 21 Ziff. 2 und 4 RTV als rechtsmißbräuchlich erscheinen zu lassen. Davon könnte nur die Rede sein, wenn die Beklagte den Unfall vorsätzlich, allenfalls ganz grob fahrlässig herbeigeführt hätte. Das ist nicht dargetan. Zwar bestimmt § 27 Abs. 1 der Unfallverhütungsvorschrift der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in Hamburg vom 7. Dezember 1955 (abgedruckt in "Das Krankenhaus", Zeitschrift für das gesamte Krankenhauswesen, 48. Jahrgang 1956, S. 316):

Kranke sollen im allgemeinen nur von männlichen Personen gehoben werden. Wenn weibliche Personen diese Arbeit übernehmen müssen, ist darauf zu achten, daß erwachsene Kranke von wenigstens zwei Personen gehoben werden.

Indessen ist das Umbetten einer Patientin, die nicht getragen zu werden braucht, sondern mit eigenen, wenn auch verminderten Kräften bei ihrem Transport vom Bett in einen Sessel mithelfen kann, in der Regel keine Tätigkeit, zu der eine zweite Schwester erforderlich ist. Die Klägerin behauptet auch nicht, daß dies unbedingt der Fall gewesen sei, sondern gibt das Abgleiten des Sessels und das Versagen der Patientin als eigentliche Ursache des angeblichen Unfalls an. Hiernach kann höchstens von einer leichten bei dem angeblichen Unfall mitwirkenden Fahrlässigkeit der Oberschwester und mithin der Beklagten gesprochen werden. Sie würde nach § 898 RVO (a.F.) eine Schadenersatzpflicht der Beklagten



ausschließen, aber auch die Berufung der Beklagten auf das Nichterreichen einer zehnjährigen Dienstzeit der Klägerin und damit den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nicht unzulässig machen.

5 Die ordentliche Kündigung war gemäß § 1 KSchG sowohl aus personenbedingten wie verhaltensbedingten als auch betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Dafür reichen schon die langen Fehlzeiten - in vier Jahren über 750 Tage - hin, ferner auch die verschiedenen Weigerungen der Klägerin, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen.

Dabei kommt es gar nicht entscheidend auf die von der Klägerin bemängelten Ausführungen des Urteils über die angeblich von ihr zugegebene Unheilbarkeit ihres Leidens an. Die zahlreichen Fehltage der Vergangenheit lassen nach allgemeiner Lebenserfahrung die Vermutung aufkommen, daß auch in Zukunft mit solchen Fehlzeiten gerechnet werden muß. Das hat die Klägerin nicht widerlegt.

Wenn die Klägerin meint, es genüge, wenn sie zu Beginn der jeweiligen Krankheitsperioden ein ärztliches Attest vorgelegt habe, und die Kontrolle darüber stehe nur dem vertrauensärztlichen Dienst der Allgemeinen Ortskrankenkasse zu, aber nicht dem von der Beklagten beauftragten Amtsarzt, so übersieht sie, daß die von der Beklagten gewünschten amtsärztlichen Untersuchungen gar nicht dem Zweck dienen sollten, privatärztliche Atteste und die Fortdauer der durch solche Atteste bescheinigten Krankheit zu kontrollieren, sondern dazu, der Beklagten, und zwar nicht zuletzt im Interesse der Klägerin, Gewißheit darüber zu verschaffen, ob und inwieweit die Klägerin in Zukunft dienstunfähig sein würde. Die Klägerin hätte sich daher dem Wunsche der Beklagten zu amtsärztlicher Untersuchung geneigter zeigen müssen. Mit Recht hat daher das Landesarbeitsgericht auch in den Weigerungen der Klägerin einen die ordentliche Kündigung sozial rechtfertigenden Grund gesehen.

Auf die weiterhin noch von der Beklagten als Kündigungsgrund angeführte angebliche Weigerung der Klägerin, die ihr Übertragene Arbeit auszuführen, brauchte das Lan-



des Arbeitsgericht nicht einzugehen. Die hierzu von der Klägerin erhobenen prozessualen Rügen sind unerheblich. Das Landesarbeitsgericht brauchte, wenn ihm ein Teil des Vortrags der Beklagten für die Begründetheit der Kündigung bereits ausreichte, nur diesen seiner Entscheidung zugrunde zu legen und sich mit dem übrigen Vortrag nicht zu beschäftigen.

6. Der Senat hat schließlich auch erwogen, ob die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung verpflichtet war, eine anderweitige Beschäftigung der Klägerin auf einem leichteren Posten zu versuchen. Diese Frage war jedoch zu verneinen. Die Beklagte hatte, wie die sich über Jahre hinaus erstreckenden erheblichen Fehlzeiten der Klägerin zeigen, genügend Geduld gezeigt. Zu weiterer Fürsorge war sie angesichts der wiederholten Weigerungen der Klägerin, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, nicht verpflichtet, zumal sie ja infolge dieser Weigerungen gar nicht genau wissen konnte, zu welcher Arbeit die Klägerin noch verwendbar war und zu welcher nicht. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß sogar der Personalrat am 24. März 1960 (Bd. II, Bl. 247 der Personalakten der Klägerin) disziplinarische Maßnahmen gegen die Klägerin angeregt hat, um die Ordnung im Betrieb aufrechtzuerhalten und eine Überlastung des übrigen Personals infolge Versagens der Klägerin zu vermeiden.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder

Siebrecht

H. Krebs



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)