

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

20. Rev. 1

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze: Der Angestellte einer gemeinnützigen Stiftung, der das von dieser unterhaltene Krankenhaus wirtschaftlich zu leiten hat, darf von der ihm eingeräumten uneingeschränkten Vollmacht für Anschaffungen und andere Maßnahmen ohne ausdrückliche Genehmigung keinen Gebrauch machen, wenn die Maßnahmen seinem persönlichen Nutzen dienen. Tut er es doch, so kann das ein Grund zur fristlosen Kündigung sein.

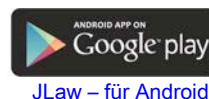
Aktenzeichen: 2 AZR 211/63

Urteil des BAG vom 26. November 1964

LAG Schleswig-Holstein



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



AZR 211/63

Sa 52/62 Schleswig-
Holstein

erklärt
am 26. November 1964

Dr. Kistner,

angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1964 durch
den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-
Scherling und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die
Bundesarbeitsrichter Hense und Dr. Hautmann für Recht er-
kannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
vom 1. März 1963 - 2 Sa 52/62 - wird auf
Kosten des Klägers 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](#)

Tatbestand:

Der Kläger, 1905 geboren, war bis 1938 Verwaltungssekretär bei der Gesundheitsbehörde der Stadt H . Er ist verheiratet und hat einen Sohn, der jetzt 32 Jahre alt ist.

Im Jahre 1938 schied der Kläger aus dem Dienst bei der Stadt H aus, weil ihm wegen der halbjudischen Abstammung seiner Ehefrau Schwierigkeiten drohten. Ihm war die Teilnahme an der zweiten Verwaltungsprüfung versagt worden. Er übernahm bei der Beklagten als Inspektor die Stelle eines ersten Verwaltungsbeamten.

Die Beklagte ist eine vor 1900 von dem H Bankier E S errichtete Stiftung. Die Stiftung unterhält in der Nähe H ein Tuberkulose-Krankenhaus mit etwa 450 Betten. Der Jahreshaushalt beläuft sich auf über drei Millionen DM. Die Stiftung wird von einem Kuratorium und einem Ausschuß verwaltet. Den Vorsitz im Kuratorium hat der jeweilige Senator der Gesundheitsbehörde der Stadt H . Er vertritt die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich.

Nach seinem Dienstvertrag vom 10. Januar 1939 war der Kläger auf Lebenszeit angestellt. Er sollte dieselben Rechte und Pflichten wie ein H Beamter haben und seine ganze Arbeitskraft dem Krankenhaus widmen. Über Kündigung bestimmt § 6 des Vertrages:

"Die Anstalt kann das Dienstverhältnis nur lösen, wenn Herr N dauernd dienstunfähig wird oder sich einer schweren Verletzung seiner Dienstpflichten schuldig macht.

Bei dem einzuleitenden Dienststrafverfahren ist die Reichsdienststrafordnung ... sinngemäß anzuwenden."

Der Kläger hatte eine Dienstwohnung in einem Ärztehaus der Anstalt.

Die Beklagte beförderte den Kläger in Anerkennung seiner beruflichen Tüchtigkeit bereits 1939 zum Oberinspektor, 1942 zum Verwaltungsdirektor und 1955 zum Oberverwaltungsdirektor. Sein Gehalt betrug zuletzt 1.677,-- DM im Monat. Daneben hatte er noch verschiedene Naturalbezüge. 1956 wurde durch einen Zusatzvertrag die Pensionsberechtigung des Klägers nach beamtenrechtlichen Grundsätzen geregelt.

Schwierigkeiten entstanden, nachdem der Kläger seinen Sohn, der seine Ausbildung als Drogist wegen Krankheit abgebrochen hatte und 1952 mit Zustimmung des Kuratoriums als Verwaltungsangestellter in den Dienst der Beklagten getreten war, ohne die Zustimmung des Kuratoriums und des Betriebsrats 1955 von der VergGr. VIII nach der VergGr. VII und 1957 von VII nach VI b aufgestuft und mit der Leitung des Wirtschaftsdienstes des Krankenhauses beauftragt hatte. Das Kuratorium beanstandete das. Dem Sohn wurde gekündigt. Er erhielt durch Prozeßvergleich 2.500,-- DM als Abfindung.

Inzwischen hatte die Beklagte gegen die Tätigkeit des Klägers zahlreiche weitere Beanstandungen erhoben. Sie führten dazu, daß der Kläger am 9. Oktober 1958 vom Dienst suspendiert wurde. Mit Schreiben vom 23. Dezember 1958 kündigte der Vorsitzende des Kuratoriums dem Kläger fristlos, vorsorglich auch fristgemäß zum 30. Juni 1959 wegen dringenden Verdachts fortgesetzter Untreue.

Ein gegen den Kläger eingeleitetes Disziplinarverfahren wurde nicht durchgeführt. In einem Strafverfahren wegen Untreue, das der Kläger selbst zu seiner Entlastung beantragt und die Beklagte durch eine Strafanzeige unterstützt hatte, wurde der Kläger durch rechtskräftiges Urteil des erweiterten Schöffengerichts wegen mangelnden Beweises freigesprochen.

Beim Arbeitsgericht hat der Kläger auf Feststellung geklagt, daß seine Entlassung aus formellen und sachlichen



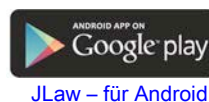
Gründen rechtsunwirksam sei. Außerdem hat er auf Zahlung seines Gehalts für die Zeit nach der Entlassung geklagt, zuletzt auf Zahlung von etwa 90.000,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Vernehmung von Zeugen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers nach Vernehmung weiterer Zeugen zurückgewiesen. Es hält die formellen Einwendungen des Klägers gegen die Kündigung für unbegründet. Als ausreichende Kündigungsgründe hat es angenommen und festgestellt,

1. daß der Kläger ein Zimmer seiner Wohnung ohne Erlaubnis des Kuratoriums auf Kosten des Krankenhauses für über 4.000,-- DM u.a. mit drei Anbauschränken, einem Kronleuchter und einem Kamin mit schmiedeeiserner Verkleidung ausgestattet habe,
2. daß er außerdem unberechtigt einen Kühlschrank für 750,-- DM und eine Waschmaschine für 1.862,-- DM für seine Wohnung angeschafft habe,
3. daß er seinen Sohn ohne Zustimmung des Kuratoriums und des Betriebsrats aufgruppiert und in eine leitende Stellung gebracht habe,
4. daß er ein Protokoll des Kuratoriums über seine Beförderung zum Verwaltungsdirektor falsch geführt habe,
5. daß er größere Mengen Lebensmittel für seine Familie und Futter für seine beiden Hunde unentgeltlich aus der Küche des Krankenhauses bezogen habe.

Dies alles sei arbeitsrechtliche Untreue, die die fristlose Entlassung rechtfertige, auch wenn man die zugunsten des Klägers sprechenden Umstände berücksichtige.

Mit seiner Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag und seine Zahlungsansprüche gegen die beklagte Stiftung weiter.



Entscheidungsgründe:

Das angefochtene Urteil hält in allen wesentlichen Punkten der rechtlichen Nachprüfung stand.

I. Die formellen Einwendungen, die der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung erhebt, hat das Berufungsgericht mit Recht als unbegründet erachtet.

1) Senator Sch , der die Kündigung ausgesprochen hat, war dazu befugt. Als Vorsitzender des Kuratoriums war er gemäß § 3 der Satzung der Beklagten das zur Abgabe von Willenserklärungen für die Beklagte berufene Organ. Wenn in § 7 der Satzung bestimmt ist, daß das Kuratorium den leitenden Verwaltungsbeamten der Anstalt wählt, so betrifft diese Bestimmung nach der rechtlich nicht zu beanstandenden Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nicht die Entlassung, sondern nur die innere Willensbildung der Beklagten vor der Einstellung, schränkt aber die organschaftliche Vertretungsbefugnis des Kuratoriumsvorsitzenden, die Beklagte gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten, nicht ein.

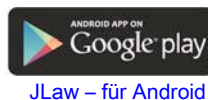
Ob der Kündigungserklärung eine rechtmängelfreie innere Willensbildung der Beklagten vorausgegangen ist, braucht nicht untersucht zu werden, da etwaige Mängel die Wirksamkeit der Kündigungserklärung nicht berühren (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 626 BGB). Die von der Revision angesprochenen Bestimmungen über Vertretung ohne Vertretungsmacht kommen nicht zum Zuge, da ein Vereins- oder Stiftungsorgan, selbst wenn es an einer vorangegangenen ordnungsmäßigen Willensbildung gefehlt haben sollte, doch im Rahmen der organschaftlichen Befugnis, mithin nicht als Vertreter ohne Vertretungsmacht gehandelt hat (vgl. BAG aaO).

Daß das Kuratorium nach § 1 Ziff. 5 der Geschäftsordnung den leitenden Verwaltungsbeamten einstellt - die Einstellung des Klägers ist übrigens nach seinem Vertrage

durch den Verwaltungsausschuß erfolgt - besagt wiederum nicht, daß das Kuratorium auch die für eine Kündigung zuständige Stelle ist. Außerdem liegt auch in dieser Bestimmung der Geschäftsordnung keine Beschränkung der in § 3 der Satzung dem Vorsitzenden des Kuratoriums uneingeschränkt eingeräumten Befugnis zur gerichtlichen und außergerichtlichen Vertretung der Beklagten.

2) Auch die vom Kläger behauptete Nichtanhörung des Betriebsrates macht die gegen ihn ausgesprochene Kündigung nicht unwirksam. Der Kläger war leitender Angestellter der Beklagten. Falls er, was zwar nicht festgestellt, aber bei seiner Stellung anzunehmen ist, die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG erfüllt, brauchte gemäß § 65 BetrVG der Betriebsrat vor der Kündigung gar nicht angehört zu werden. Bei leitenden Angestellten ist gemäß § 65 BetrVG vor Einstellung und personellen Veränderungen - zu denen auch die Kündigung gehören mag - dem Betriebsrat nur rechtzeitig Mitteilung zu machen. Diese Mitteilung ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung, ebensowenig wie die weitergehende Pflicht zur Anhörung des Betriebsrats nach § 66 Abs. 1 BetrVG. Die Rechtsfolge, die eine Verletzung des § 66 Abs. 1 BetrVG nach sich zieht, daß nämlich der Arbeitgeber sich im Kündigungsschutzstreit nicht darauf berufen kann, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt war (vgl. BAG 1, 69), tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber seine Kündigungsabsicht entgegen § 65 BetrVG dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hat; denn der leitende Angestellte fällt nicht nur nicht unter § 66 BetrVG, sondern genießt nach § 12 Buchstabe c KSchG auch nicht den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes. Er kommt also gar nicht in die Lage, sich darauf zu berufen, daß die Kündigung unsozial gewesen sei.

Sollte der Kläger nicht unter § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG fallen, so mußte zwar der Betriebsrat nach § 66 BetrVG vor der Kündigung gehört werden. Bei einer außer-



ordentlichen Kündigung, wie sie hier ausgesprochen worden ist, ist aber die Anhörung des Betriebsrats noch weniger Wirksamkeitsvoraussetzung als bei einer ordentlichen Kündigung (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 66 BetrVG). Obendrein hatte die Beklagte hier den Betriebsrat zugezogen; der Betriebsratsvorsitzende hatte an den Kuratoriums-Sitzungen, in denen die Einleitung des Disziplinarverfahrens gegen den Kläger besprochen worden war, teilgenommen, ohne daß er hierbei auf besondere etwa zugunsten des Klägers sprechenden Umstände hingewiesen hätte. Der hilfsweise von der Beklagten ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung hatte der Betriebsrat unbestritten unter dem 12. Dezember 1958 zugestimmt. Somit war er zu der beabsichtigten Kündigung gehört worden.

3) Daß die Beklagte das zunächst gegen den Kläger eingeleitete Disziplinarverfahren nicht durchgeführt hat, steht der Wirksamkeit der Kündigung ebenfalls nicht entgegen.

Ein echtes Disziplinarverfahren konnte gar nicht durchgeführt werden; denn der Kläger sollte zwar nach seinem Verträge dieselben Rechte und Pflichten wie ein Beamter haben, war aber kein Beamter, sondern Angestellter im Privatdienstverhältnis. Die Parteien eines privaten Arbeitsvertrages können der staatlichen Disziplinargerichtsbarkeit keine zusätzlichen, ihr gesetzlich nicht obliegenden Aufgaben übertragen. Sie könnten mithin nur eine Art Schiedsgericht vereinbaren und dieses von Fall zu Fall konstituieren. Irgendwelche Bestimmungen, wie ein solches privates Dienststrafverfahren eingesetzt und durchgeführt, wer also etwa die Beisitzer und den Vorsitz bestimmen, nach welchen prozessualen und materiellen Regeln verfahren werden sollte, fehlen im Verträge, so daß schon deshalb Bedenken bestehen, ob die Vereinbarung eines der Kündigung vorausgehenden Disziplinarverfahrens überhaupt je wirksam getroffen worden



ist. Auf jeden Fall aber ist diese Vereinbarung, auch wenn sie ursprünglich wirksam gewesen sein sollte, doch mit Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes (1. Oktober 1953) außer Kraft getreten, weil für die unter § 2 Abs. 1 Ziff. 2 ArbGG fallende Streitigkeit um Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses die Arbeitsgerichtsbarkeit - von den hier nicht gegebenen Ausnahmefällen der §§ 101 - 110 ArbGG abgesehen - nicht ausgeschlossen werden kann. Auf einen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit liefe es aber hinaus, wenn der Kündigung ein privates Dienststrafverfahren vorausgehen müßte und an die Entscheidung eines solchen Spruchkörpers das Arbeitsgericht dann dergestalt gebunden wäre, daß es, falls das private Dienststrafverfahren das Vorliegen eines wichtigen Grundes verneint hat, nun scinorscits eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde nicht mehr durchgreifen lassen dürfte (vgl. hierzu BAG 6, 110). Sollte dieses private Dienststrafverfahren nur eine Art Gutachten über die Frage des wichtigen Grundes abgeben, so würde das eine Erschwerung der außerordentlichen Kündigung bedeuten, was dem Wesen dieser Kündigungsart widerspräche. Mit Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Bestimmung des Vertrages, der außerordentlichen Kündigung solle ein Dienststrafverfahren vorausgehen, als rechtsunwirksam angesehen. Es hat demgemäß zutreffend diese Bestimmung in ihrem nach § 140 BGB gewonnenen zulässigen Restbestand dahin gewertet, daß die dem Kläger im Vertrage eingeräumte beamtenähnliche Stellung bei der Abwägung nach § 626 BGB beachtet werden müsse, allerdings nicht etwa in dem Sinne, daß dem Kläger nur aus solchen Gründen gekündigt werden könne, die zur Entlassung eines Beamten ausgereicht hätten, weil das wieder auf eine unzulässige Einengung des § 626 BGB hinausliefe.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die hiernach rechtmangelfrei erklärte Kündigung nach § 626 BGB durchgreifen



lassen, weil es in dem festgestellten Verhalten des Klägers unter Berücksichtigung aller Umstände einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung gesehen hat.

1) Mit Recht ist es bei seiner Wertung davon ausgegangen, daß der Kläger bei der Beklagten eine besonders ausgeprägte Vertrauensstellung inne hatte.

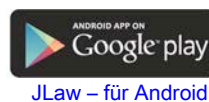
Das läßt auch der Kläger in seiner Revision gelten; er will nur andere Folgerungen aus der ihm eingeräumten Vertrauensstellung ziehen, als es das Landesarbeitsgericht getan hat. Er meint, je umfassender die Vertrauensstellung sei, um so weniger bedürfe er einer Genehmigung und um so größer sei der Bereich seiner freien Entschließung. Das mag im allgemeinen zutreffen. Der Kläger übersieht dabei aber, daß der Inhaber einer Vertrauensstellung, gerade weil er jene weite Möglichkeit rechtlichen Wirkens hat, beim Handeln zu seinem persönlichen Vorteil um so peinlicher und genauer sein muß. Was er, sofern es andere angeht, ohne weiteres tun durfte, erforderte von ihm, wenn es sich um ihn selbst und seinen Vorteil handelte, ein besonderes Maß an Korrektheit und beim geringsten Zweifel die Zustimmung der Beklagten. Die Beklagte war, worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hinweist, bei der Schwerfälligkeit ihres Verwaltungsapparates, der Größe ihres Haushaltes und dem Umfang ihrer Verwaltung auf die korrekte Dienstervfüllung ihres leitenden Verwaltungsbeamten angewiesen, dem sie die alleinige Anweisungsbefugnis für sämtliche Ausgaben übertragen hatte. Gerade weil die Beklagte nicht neben ihm noch einen weiteren ihn kontrollierenden Angestellten eingesetzt hatte, mußte er alle ihn persönlich betreffenden Geschäfte - mochte er anderen gegenüber auch völlig frei sein - der Beklagten offenlegen und durfte, ohne sich des Einverständnisses der Beklagten zu versichern, sich selbst keine Vorteile auf Kosten der Beklagten zuwenden. Mit Recht hat daher das Landesarbeitsgericht ausgesprochen, daß die dem Kläger



eingeräumte Vertrauensstellung seine Sorgfaltspflicht nicht gelockert, sondern von ihm ein noch größeres Maß an Verantwortung und korrekter Pflichterfüllung erfordert hat. Das hat auch, worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hinweist, der Vertrag der Parteien ausgesprochen, wenn er bestimmt, daß dem Kläger die gleichen Pflichten wie einem Beamten obliegen.

Die dem Kläger eingeräumte Vertrauensstellung hat - wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausgeführt hat - ihr besonderes Gepräge durch die Art des Betriebes erhalten, dessen wirtschaftliche Leitung dem Kläger übertragen war. Der Kläger hatte nicht ein auf Gewinnerzielung und Wettbewerb ausgerichtetes Unternehmen zu leiten, sondern hatte ein gemeinnütziges Tuberkulose-Krankenhaus, das im Eigentum einer mildtätigen Stiftung stand, wirtschaftlich zu verwalten. Entgegen der Ansicht des Klägers bedurfte das Krankenhaus der Beklagten keiner "Repräsentation" im Sinne eines luxuriösen Aufwandes. Die beste Art der Repräsentation würde vielmehr das Fehlen eines solchen Aufwandes sein. Das schließt nicht aus, daß auch die nicht unmittelbar der Pflege der Kranken dienenden Einrichtungen zweckmäßig und ansprechend ausgestattet werden. Es schließt aber ein, daß die das Krankenhaus verwaltenden Personen für sich selbst keinen besonderen Aufwand auf Kosten des Krankenhauses treiben. Auch etwa erzielte günstige Jahresabschlüsse können keine andere Beurteilung rechtfertigen, wie das beim leitenden Angestellten eines im wirtschaftlichen Wettbewerb um Absatz und Gewinn stehenden Unternehmens der freien Wirtschaft unter Umständen möglich ist (vgl. BAG vom 20. August 1964 in 2 AZR 182/63).

2) Hiernach hat das Landesarbeitsgericht bei der Bewertung des von der Beklagten beanstandeten Verhaltens des Klägers - ausgehend von der dem Kläger eingeräumten Vertrauensstellung - mit Recht einen strengen Maßstab angelegt. Im einzelnen ist folgendes zu sagen:



a) Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger zur Last gelegt, daß er sich für das Arbeitszimmer seiner Wohnung auf Kosten der Beklagten einen Kronleuchter für 807,75 DM, einen Zeitungsständer für 84,-- DM und drei Bücheranbauschränke für 1.359,-- DM angeschafft und einen Kamin mit schmiedeeiserner Verkleidung für 2.318,88 DM hat einbauen lassen, ohne hiervon die Beklagte zu unterrichten und ihre Genehmigung einzuholen. Die hierzu angestellten Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerfrei. Es bestand in der Tat keine Veranlassung für die Beklagte, den Kläger finanziell bei der Einrichtung dieses Raumes seiner Wohnung zu unterstützen. Der Kläger hatte in der Anstalt selbst ein Dienstzimmer, das auf Kosten der Beklagten möbliert war. Wenn der Kläger zur Erledigung seiner Dienstgeschäfte nicht nur in seinem Dienstzimmer arbeitete, sondern - etwa abends nach Dienstschluß oder bei besonderen Besprechungen - auch noch im Arbeitszimmer seiner Wohnung, so blieb dieses Arbeitszimmer deshalb doch ein Raum seiner Wohnung, den zu möblieren Sache des Klägers war. Unstreitig stammte demgemäß auch die Grundausrüstung dieses Raumes vom Kläger; weder Tisch noch Stühle dieses Zimmers hat der Kläger auf Kosten der Beklagten angeschafft. Angeschafft auf Kosten der Beklagten waren nur die genannten weiteren Einrichtungsgegenstände, diese allerdings auffallend teuer.

Daß Senator E den Kläger zu diesen Ausgaben ermuntert habe, ist nicht festgestellt worden und konnte, da E bereits im Herbst 1950 verstorben ist, auch nicht festgestellt werden. Der Schutzbehauptung des Klägers entsprechend ist im Strafurteil festgestellt worden, Senator E habe etwa 1949 beanstandet, daß der Kläger Dienstakten lose im Arbeitszimmer seiner Wohnung liegen hatte; E habe deshalb dem Kläger die Anschaffung von Schränken sowie die Anschaffung einer besseren Beleuchtung vorgeschlagen. Es kann dahingestellt bleiben, zu wessen Lasten es im Kündigungsstreit geht, daß diese



Schutzbehauptung des Klägers sich nicht beweisen läßt; denn der Kläger selbst will in dieser angeblichen Äußerung des Senators E gar keine Genehmigung der Beklagten sehen (vgl. Berufungsbegründung vom 30. Dezember 1960 S. 6 und Revisionsbegründung S. 17). Er will sich auf jene angebliche Äußerung nur deshalb berufen, um darzutun, er habe glauben dürfen, die Anschaffungen im Sinne des Kuratoriums gemacht zu haben. Das konnte er aber nicht. Er konnte aus diesen Worten schon kaum entnehmen, daß er auf Kosten der Beklagten sich eine hellere Beleuchtung seines Zimmers beschaffen sollte, jedenfalls aber nicht einen Kronleuchter für über 800,-- DM. Vom Kamin mit schmiedeeiserner Verkleidung war im Gespräch mit E auch nach der Darstellung des Klägers nicht die Rede. Gerade aber für den Einbau eines so aufwendigen Kamins bestand keinerlei Notwendigkeit. Für die Beheizung in der Übergangszeit hätte ein kleines Elektroheizgerät genügt.

Die Erwägungen des Klägers, die ihm zur Last gelegten Anschaffungen für das Arbeitszimmer seiner Wohnung seien im Verhältnis zum Millionenhaushalt der Beklagten geringfügig, er habe dazu im Haushaltsplan genehmigte Mittel verwendet, auch sei er zu gebührender Repräsentation berechtigt und verpflichtet, hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung als falsch erkannt. Die im Haushaltsplan der Beklagten für Reparaturen und Neuanschaffungen vorgesehenen Mittel waren nicht für die Anschaffung von Einrichtungsgegenständen in der Wohnung des Klägers vorgesehen. Gerade weil dem Kläger die alleinige Anweisungsbefugnis für alle Ausgaben der Beklagten eingeräumt worden war, mußte er, soweit er Haushaltsmittel der Beklagten für seinen privaten Bereich verwenden wollte, dies der Beklagten offenlegen und um ihre Billigung einkommen. Was schließlich noch die sogenannte Repräsentation anlangt, so übersieht der Kläger, daß die Beklagte kein auf Gewinn abgestelltes Gewerbe



betreibt, sondern nach ihrer Satzung eine gemeinnützige Stiftung ist, die der Allgemeinheit durch ein Krankenhaus dienen will. Sie sollte daher ihre Mittel dazu verwenden, um kranken Menschen zu helfen. Repräsentation im üblichen Sinne braucht sie nicht zu treiben. Ihre beste Repräsentation wäre, wie schon gesagt, Verzicht auf unnötigen Aufwand. Dementsprechend hatte der Kläger als Leiter der Verwaltung zu wirken. Er war kein Kaufmann, sondern hatte nach seinem Vertrage die Rechte und Pflichten eines Beamten, d. h., er hatte sich an die Regeln einer sparsamen Verwaltung der Haushaltsmittel zu halten und Luxus zu vermeiden, auch und besonders bei der Verwendung von Haushaltsmitteln für seine eigenen Bedürfnisse.

Zu den vom Landesarbeitsgericht gewerteten Umständen kommt noch erschwerend die unstreitige Tatsache hinzu, daß die vom Kläger für das Arbeitszimmer seiner Wohnung auf Kosten der Beklagten angeschafften Einrichtungsgegenstände nicht für die Beklagte inventarisiert worden sind. Wenn der Kläger schon für seine Privatwohnung auf Kosten der Beklagten Einrichtungsgegenstände anschaffte, die dort ungekennzeichnet zwischen Möbeln des Klägers im gleichen Raum standen, so hätte er auf eine genaue und prompte Inventarisierung zugunsten der Beklagten achten müssen, auch dann, wenn sonst im allgemeinen die Inventarisierung nicht oder nicht zügig vorgenommen wurde.

Der Kläger beanstandet in seiner Revision, daß das Landesarbeitsgericht die Frage, ob er die Einrichtungsgegenstände als Eigentum der Beklagten betrachtet habe, als unerheblich offengelassen hat. Diese Frage war aber in der Tat unerheblich; denn ob diese Sachen nun im Eigentum der Beklagten standen oder nicht, ihr wirtschaftlicher Wert kam allein dem Kläger zu; er hatte die Nutzung. Da der Kläger nicht mit einer Kündigung rechnete, rechnete er deshalb auch mit einer nahezu lebenslänglichen Nutzung. Wenn er bei seiner Pensionierung oder nach seinem Tode seine Erben die Einrichtungsgegenstände an die Beklagte



herauszugeben hätten, wären sie durch jahrelange Nutzung verbraucht und für die Beklagte nahezu wertlos gewesen. Die Beklagte hätte also von diesen Anschaffungen für die Wohnung des Klägers kaum einen Nutzen gehabt, auch wenn die Sachen in ihrem Eigentum standen und der Kläger sie als Eigentum der Beklagten betrachtet haben sollte.

Nicht zu beanstanden ist schließlich, daß das Landesarbeitsgericht nach den gesamten Umständen festgestellt hat, der Kläger habe die Unzulässigkeit seines Verhaltens erkennen können und müssen; denn der verwaltungsmäßig erfahrene Kläger konnte und mußte wissen, daß er nicht befugt war, aus Mitteln der Beklagten das Arbeitszimmer seiner Wohnung auszustatten.

Ähnliches wie für die Einrichtung des Arbeitszimmers gilt für Waschmaschine und Kühlschrank. Während bei der Anschaffung des Kronleuchters, des Zeitungsständers und der Einbauschränke schlechterdings kein Grund einzusehen ist, warum mit diesen Kosten die Beklagte belastet werden sollte, könnten für die Anschaffung der Waschmaschine auf Kosten der Beklagten immerhin die Reparaturbedürftigkeit des bisherigen Waschkessels und für den Kühlschrank der Wegfall der Speisekammer sprechen, obwohl derartige Haushaltsgeräte - es sei denn, es handelte sich um eine für die Hausgemeinschaft bestimmte Waschmaschine - nicht vom Vermieter gestellt zu werden brauchen, sondern meist Eigentum des Mieters sind. Der Kläger hätte also hier die Verpflichtung gehabt, seine Pläne offenzulegen und die Beklagte um ihre Billigung anzugehen, wie er es etwa bei der Einrichtung für die Wohnung des Apothekers getan hat (vgl. Protokolle über die Sitzungen des Verwaltungsausschusses vom 30. November und 21. Dezember 1956). Wie er hier den Verwaltungsausschuß unterrichtet hat, so hätte er es erst recht bei der Einrichtung seiner Wohnung halten müssen.

Mit Recht hat daher das Landesarbeitsgericht in den Anschaffungen des Klägers für seine Wohnung eine schwere



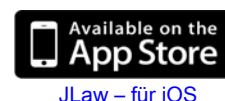
Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten gesehen. Ob es diese Verletzung zutreffend als arbeitsrechtliche Untreue charakterisiert hat, ist zwar anzunehmen, kann aber dahingestellt bleiben. Denn bei einer Kündigung aus § 626 BGB kommt es nicht darauf an, ob ein dem Entlassenen zur Last gelegtes Verhalten eine - sei es strafrechtliche, sei es arbeitsrechtliche - Untreue darstellt, sondern ob es einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB bildet, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, was hier das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung bejaht hat.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß allein der Ankauf der Einrichtungsgegenstände für seine Privatwohnung auf Kosten der Beklagten ausgereicht hätte, die Entlassung des Klägers zu begründen, jedenfalls dann, wenn unmittelbar darauf die Beklagte die Kündigung ausgesprochen hätte. Möglicherweise hätte allerdings - worauf das Landesarbeitsgericht verweist - dieses Verhalten, das in die Jahre 1950 bis 1955 fällt, dann nicht mehr zur Begründung der Ende 1958 ausgesprochenen Kündigung verwertet werden können, wenn sich der Kläger in der Folgezeit korrekt verhalten hätte. Daran hat er es jedoch fehlen lassen, so daß das frühere Verhalten des Klägers die Kündigung noch zu stützen vermag.

3) Von den Verfehlungen, die das Landesarbeitsgericht dem Kläger weiterhin zur Last legt, fällt vor allem die Beförderung des Sohnes ohne Zustimmung des Verwaltungsausschusses und des Betriebsrats sowie seine Beschäftigung als Leiter des Wirtschaftsdienstes ins Gewicht. Der Sohn des Klägers war im November 1952 mit Zustimmung des Kuratoriums für eine Tätigkeit nach Gr. VIII eingestellt worden. Am 1. Januar 1955 hatte ihn der Kläger in die Tarifgruppe VII und am 1. April 1957 in die Tarifgruppe VI b eingestuft. Nach Ziff. 4 der Geschäftsordnung stellt der Verwaltungsausschuß die Angestellten von der Gruppe VI an



aufwärts ein und überwacht deren Anstellungsbedingungen. Ohne Rechtsverstoß hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß diese Bestimmung der Geschäftsordnung nicht etwa nur, wie der Kläger meint, für Neuanstellungen, sondern gerade auch für Beförderungen bisher niedriger gruppierter Angestellter zu gelten hat; denn durch diese Bestimmung sollte die Besetzung dieser Stellen eben dem Verwaltungsausschuß der Beklagten vorbehalten bleiben. Der Kläger hätte also, als er seinen Sohn in die Gruppe VI b einstuftete, vorher die Zustimmung des Verwaltungsausschusses einholen müssen. Nach §§ 60, 63 BetrVG hätte er überdies bei der Aufgruppierung seines Sohnes von Gruppe VIII nach VII und von Gr. VII nach Gr. VI b den Betriebsrat mitwirken lassen müssen. Daß das Landesarbeitsgericht in diesen Unterlassungen des Klägers eine grobe Pflichtverletzung gesehen hat, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere ist dem Landesarbeitsgericht darin zuzustimmen, daß es die Nichtanhörung deshalb als besonders schwerwiegend angesehen hat, weil es sich um den Sohn des Klägers handelt. Mochte der Kläger auch sonst vielleicht in etwas laxer Handhabung der ihn an sich an die Anhörung des Betriebsrats und des Verwaltungsausschusses bindenden Vorschriften die Höhergruppierung von Angestellten allein vorgenommen haben, so hätte er doch bei seinem Sohne unbedingt diese Stellen fragen müssen, schon um allen Anschein zu vermeiden, als bevorzuge er seinen Sohn vor anderen Angestellten. Vor allem aber hätte er - auch darin ist dem Landesarbeitsgericht wiederum zuzustimmen - seinen Sohn nicht mit der Leitung des Wirtschaftsdienstes beauftragen dürfen, und schon gar nicht ohne Zustimmung der Beklagten. Denn in dieser Stellung hatte der Sohn die Rechnungen und Ausgaben zu prüfen, die auf Anweisungen des Klägers beruhten. Wenn der Kläger in seiner Revisionsbegründung meint, der ihm bei der Höhergruppierung seines Sohnes gemachte Vorwurf habe nichts mit den Vorwürfen zu tun, die ihm hinsichtlich der Anschaffung von Einrichtungsgegenständen für seine Wohnung gemacht werden, so irrt er.



In beiden Fällen handelt es sich im Kern genau um den gleichen Vorwurf, nämlich daß er die ihm von der Beklagten für die Belange der Beklagten eingeräumte Vollmachtstellung für sich und seine Familie ausgenutzt hat.

Das reicht bereits aus, um die fristlose Entlassung des Klägers zu rechtfertigen, so daß es auf die weiteren vom Landesarbeitsgericht behandelten Vorwürfe und die hierzu vom Kläger erhobenen prozessualen Rügen nicht ankommt.

4) Bei der Gesamtabwägung hat das Landesarbeitsgericht die zugunsten des Klägers sprechenden Umstände nicht außer acht gelassen. Es hat berücksichtigt, daß der Kläger sich in jahrzehntelanger Arbeit für die Beklagte eingesetzt hat und daß ihn die fristlose Entlassung besonders schwer trifft, weil er durch sie nicht nur seine Lebensstellung, sondern auch seine vertragliche Altersversorgung einbüßt. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts lassen sich zu Lasten der Beklagten noch dahin ergänzen, daß diese durch Vertrauensseligkeit und Mangel an Kontrolle dem Kläger sein Fehlverhalten erleichtert hat. Zugunsten der Beklagten wiederum muß noch berücksichtigt werden, daß die Vertragsverletzung des Klägers um so schwerer wiegt, als er es ja der Beklagten zu verdanken hat, daß sie ihm 1938 aus seiner mißlichen Lage herausgeholfen und ihm eine sehr günstige und entwicklungsfähige Stellung verschafft hat. Wenn dann abschließend das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß der Beklagten, wenngleich sie es an einer Überwachung des Klägers hat fehlen lassen, im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung die Weiterbeschäftigung des Klägers in seiner mit großen Rechten und Pflichten ausgestatteten Stellung nicht zuzumuten war, so ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Eine mildere Maßnahme war ihr in der Tat nicht zuzumuten, weil eine solche die Einstellung von Kontrollpersonen und eine völlige Änderung der Rechtsstellung des Klägers bedeutet hätte, die sich ohne den Ausspruch einer Änderungskündigung nicht hätte erzwingen lassen. Außerdem ist zu bedenken, daß der Kläger die zunächst von



der Beklagten vorgeschlagenen milderer Maßnahmen disziplinarer Art abgelehnt hatte.

Der Hinweis des Klägers auf die Entscheidung des Senats vom 20. August 1964 in 2 AZR 182/63 verkennt, daß zwischen beiden Sachverhalten erhebliche Unterschiede bestehen. In der genannten Entscheidung hat der Senat ausgesprochen, daß ein allzu vertrauensseliger Arbeitgeber das Kündigungsrecht wegen Untreue seines leitenden Angestellten verwirken kann, wenn er jahrelang den durch diesen Angestellten erzielten Gewinn eingesteckt und im übrigen ihn frei hat schalten und walten lassen. Das Gewicht dieser Entscheidung liegt auf der Annahme einer Verwirkung. Hier kann von Verwirkung nicht die Rede sein, schon allein deshalb nicht, weil dazu keine genügende Zeit zwischen der Höhergruppierung des Sohnes und der Kündigung verstrichen ist und diese Zeit außerdem ausgefüllt war mit Ermittlungen der Beklagten gegen den Kläger. Außerdem handelt es sich hier nicht wie in jener Entscheidung um einen verbenden Betrieb, sondern um ein gemeinnütziges Krankenhaus, das nicht auf Erzielung von Gewinn ausgerichtet ist.

Daß die vom Kläger bei den Verwaltungsgerichten gegen die Stadt H erhobenen Wiedergutmachungsansprüche wegen des Verlusts seiner früheren Stellung als H Beamter ohne Einfluß auf den gegenwärtigen Rechtsstreit sind, hat das angefochtene Urteil (S. 28) mit Recht angenommen. Die Parteien haben sich auch nicht dagegen gewandt.

gez. Schilgen Dr. Meier-Scherling Dr. Gröninger

Hense

Dr. Hautmann



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

