

Aktenzeichen: 2 AZR 290/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 12. Juli 1984

- 2 AZR 290/83 -

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 16. Dezember 1982

- 11 Ca 7682/82 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 14. April 1983

- 3 Sa 100/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlers

Gesetz: BGB § 626, § 626 Ausschußfrist, §§ 130,
132; MuSchG § 9 a

Leitsätze:

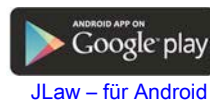
K e i n e

Hinweise des Senats:

Hemmung der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB
während des Kündigungsverbotes nach § 9 a MuSchG



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 290/83

3 Sa 100/83 Köln

Verkündet am
12. Juli 1984

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Brenne für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

14. April 1983 - 3 Sa 100/83 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 6. September 1982, die der Klägerin am 9. September 1982 zugegangen ist.

Die Klägerin wurde am 15. Oktober 1981 von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung wegen des dringenden Verdachtes strafbarer Handlungen freigestellt. Ihr wurde eröffnet, sie sei von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung beim Postamt in Köln ab sofort "vorübergehend" befreit. Es wurde der Klägerin untersagt, die Diensträume dieses Postamtes zu betreten, es sei denn, sie werde hierzu besonders aufgefordert. Die Klägerin war schwanger. Aus diesem Grunde beantragte die Beklagte die Ausnahmeerlaubnis zur außerordentlichen Kündigung nach § 9 Abs. 3 MuSchG. Die Erlaubnis wurde vom Regierungspräsidenten versagt. Am 16. Dezember 1981 fragte die Beklagte bei der Klägerin an, ob sie Mutterschaftsurlaub nehme. Diese erklärte am 21. Dezember 1981, sie beantrage die Gewährung des Mutterschaftsurlaubs, beabsichtige jedoch, nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ihr Arbeits-



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



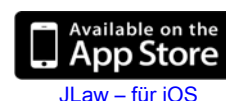
-3-

verhältnis fortzusetzen. Am 4. Januar 1982 entband die Klägerin. Der Mutterschaftsurlaub lief am 3. Juli 1982 ab. Am 7. Juli 1982 ließ die Beklagte der Klägerin mit "Postzustellungsauftrag" ein Schreiben zugehen, in dem sie darauf hinwies, die Klägerin bleibe seit 5. Juli 1982 unentschuldigt der Arbeit fern. Die Klägerin wurde aufgefordert, "unverzüglich ihre Arbeit aufzunehmen" und vorher bei der Personalstelle vorzusprechen. Dieses Schreiben wurde durch Niederlegung bei der Postanstalt zugestellt. Die Klägerin nahm weder ihre Arbeit auf noch sprach sie bei der Personalstelle vor. Am 12. Juli 1982 wurde die Klägerin per "Einschreiben mit Rückschein" zur Arbeitsaufnahme aufgefordert und ihr bei Nichterscheinen der Ausspruch der fristlosen Kündigung angedroht. Dieses Schreiben wurde nicht von der Klägerin beim Postamt abgeholt. Es lief an die Beklagte zurück. Am 18. August 1982 wurde der Klägerin dieses gleiche Schreiben noch einmal mit Zustellungsurkunde zugesandt. Diese förmliche Zustellung erfolgte ebenfalls durch Niederlegung. Am 30. August 1982 suchte die Beklagte um Zustimmung des Personalrats zur fristlosen Kündigung nach mit der Begründung, die Klägerin habe trotz mehrfacher Aufforderung nach dem 3. Juli 1982 die Arbeit nicht wieder aufgenommen. Der Personalrat widersprach mit seiner schriftlichen Erklärung vom 3. September 1982. Am 6. September 1982 sprach die Beklagte die fristlose Kündigung aus. Diese Kündigung wurde am 8. September 1982 beim Zustellungspostamt niedergelegt und von der Klägerin am 9. September 1982 abgeholt.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe die Beklagte über die Gründe ihres Fernbleibens nach dem 3. Juli 1982 nicht informie-



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



-4-

ren müssen. Sie habe nach ihrer Suspendierung vom Dienst am 15. Oktober 1981, die unbefristet ausgesprochen worden sei und deren Gründe unverändert fortbestanden, keine Veranlassung gehabt, nach Beendigung ihres Mutterschaftsurlaubs wieder zum Dienst zu erscheinen. Ihr sei auch während des Mutterschaftsurlaubs nie mitgeteilt worden, sie habe nach dessen Beendigung zum Dienst zu erscheinen. Im übrigen sei das Strafverfahren gegen sie erst am 15. Oktober 1982 abgeschlossen worden. Sie sei auch im Sommer 1982 nicht in der Lage gewesen. Nachrichten, die schriftlich an sie gerichtet waren, bei der Post abzuholen. Das ergebe das Attest der Ärztin Dr. G vom 4. November 1982. Aus diesen Gründen fehle es auch an einem die fristlose Kündigung rechtfertigenden Anlaß.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 6. September 1982, niedergelegt am 8. September 1982, zugegangen am 9. September 1982, nicht aufgelöst ist, sondern fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt. die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Klägerin sei nur vorläufig vom Dienst suspendiert worden. Die Klägerin habe spätestens nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs mit der Beklagten Kontakt aufnehmen müssen, um zu erfahren, ob die Suspendierung noch andauere. Die außerordentliche Kündigung wegen des Verdachts strafbarer Handlungen habe nämlich nicht ausgesprochen werden



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



-5-

können, weil - wie die Klägerin gewußt habe - das Regierungspräsidium die Zustimmung zur Kündigung versagt habe. Daraufhin habe sie, die Beklagte, die Klägerin mit Schreiben vom 16. Dezember 1981 gefragt - also nach der Suspendierung - ob sie Mutterschaftsurlaub beantrage. Dies habe die Klägerin mit dem Hinweis getan, sie beabsichtige, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Dementsprechend habe sie auch mit einer Reaktion von ihr, der Beklagten, und mit der Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, rechnen müssen. Die Klägerin müsse unter diesen Umständen die verschiedenen Aufforderungen zur Aufnahme der Arbeit mit Androhung der Kündigung gegen sich gelten lassen, zumal sie gegenüber dem Personalrat bestätigt habe, die entsprechenden Benachrichtigungen erhalten zu haben. Aus dem ärztlichen Attest ergebe sich nicht, daß die Klägerin gehindert gewesen sei, die Postsendungen abzuholen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglich gestellten Antrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Klägerin sei nur vorübergehend vom Dienst suspendiert worden. Es hat angenom-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

men, sie habe damit rechnen müssen, daß die Beklagte sie wieder zur Arbeitsleistung habe heranziehen wollen, auch wenn die Suspendierungsgründe fortbestehen sollten. Die Beklagte habe auch das Recht gehabt, einseitig die Suspendierung wieder aufzuheben. Daraus ergebe sich, daß die Klägerin sich für diese empfangsbefähigende Willenserklärung empfangsbereit habe halten müssen. Die Beklagte habe zwar für die Arbeitsaufforderungen vom 7. Juli und 18. August 1982 einen falschen Weg gewählt, nämlich den der förmlichen Postzustellung, ohne sich der Vermittlung eines Gerichtsvollziehers zu bedienen. Die Zugangsfiktion des § 132 Abs. 1 BGB habe deshalb nicht eintreten können. Dennoch müsse sich die Klägerin nach Treu und Glauben so behandeln lassen, als wenn sie die Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, spätestens mit der Niederlegung des Einschreibebriefes mit Rückschein vom 12. Juli 1982, der korrekt zur Zustellung gelangt sei, erhalten hätte. Dieser Brief wäre ihr spätestens am 15. Juli 1982 zugegangen. Seitdem sei sie zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen und habe diese Hauptpflicht beharrlich verletzt. Das rechtfertige eine außerordentliche Kündigung.

Werde diese Auffassung nicht geteilt, rechtfertige gleichwohl das andauernde Verhalten der Klägerin nach dem 3. Juli 1982 die außerordentliche Kündigung. Sie selbst habe Wert auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gelegt. Dennoch habe sie drei Briefe der Beklagten nicht abgeholt, obwohl sie damit habe rechnen müssen, es habe sich um rechtsgeschäftlich bedeutsame Erklärungen gehandelt. Die Klägerin sei auch nicht aus gesundheitlichen Gründen gehindert gewesen, die Postsendungen abzuho-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

len. Sie habe ihnen nur "keine besondere Bedeutung geschenkt". Wer sich in dieser Form von seinem Vertragspartner distanzieren, nehme bewußt in Kauf, daß ihm außerordentlich gekündigt werde. Die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei gewahrt, da die fristlose Kündigung bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen sei. Die Frist habe daher frühestens am 4. September 1982 begonnen.

B. Den Ausführungen des Berufungsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

I. Entgegen der Auffassung der Revision scheitert die Kündigung nicht bereits an der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB.

Vorliegend wird die Kündigung mit beharrlicher Arbeitsverweigerung seit Beendigung des Mutterschaftsurlaubs, also einem echten Dauertatbestand, begründet. In einem solchen Falle, in dem der Arbeitnehmer über längere Zeit unentschuldigt der Arbeit fernbleibt, begeht er jeden Tag eine neue Arbeitsvertragsverletzung. Dies rechtfertigt es, in solchen Fällen die Ausschlußfrist erst mit dem Ende des Dauertatbestandes beginnen zu lassen (vgl. hierzu eingehend Senatsurteil vom 25. Februar 1983 - 2 AZR 298/81 - AP Nr. 14 zu § 626 BGB Ausschlußfrist mit zahlreichen weiteren Nachweisen).

Abgesehen davon bedarf § 626 Abs. 2 BGB einer Harmonisierung mit § 9 a MuSchG. Danach ist die außerordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Been-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

digung des Mutterschaftsurlaubs unzulässig. Auch die Möglichkeit einer behördlichen Zulassung einer Kündigung besteht im Gegensatz zu § 9 Abs. 3 MuSchG nicht. Andererseits ergibt sich aus dem Gesetzeszweck – besonderer Arbeitsplatzschutz im Interesse einer ungestörten Kindesbetreuung und Verminderung des Arbeitsplatzrisikos infolge von betrieblicher Umorganisation mit Rücksicht auf den Mutterschaftsurlaub (vgl. KR-Becker, 2. Aufl., § 9 a MuSchG Rz 3) – nicht, daß auch nach Ablauf der Schutzfrist eine Kündigung wegen groben Fehlverhaltens während der zwei Monate im Anschluß an den Mutterschaftsurlaub ausgeschlossen sein soll. Aus diesem Grunde ist davon auszugehen, daß die Ausschlußfrist bis zum Ablauf des Kündigungsverbots gehemmt ist (so auch KR-Becker, aaO, Rz 14).

II. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt.

1. Bei § 626 BGB handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die nur daraufhin überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff verkannt worden ist. Dabei ist einmal darauf abzustellen, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abgeben kann, darüber hinaus muß das Berufungsgericht abgewogen haben, ob es dem Kündigenden zumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen (BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB und BAG Urteil vom 26. August 1976 – 2 AZR 377/75 – AP Nr. 68 zu § 626 BGB). Die hiernach vorzunehmende Überprüfung durch das Revisionsgericht



erstreckt sich darauf, ob bei der Entscheidung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und bei der Interessenabwägung vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind und das Berufungsgericht hierbei nicht gegen Denk- oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. Unter Berücksichtigung dieser eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden.

2. Das Berufungsgericht ist zunächst zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die Schreiben vom 7. Juli, 12. Juli und 18. August 1982 der Klägerin nicht nach Maßgabe der §§ 130 ff. BGB zugegangen sind.

Der Einschreibebrief - auch der gegen Rückschein - geht nicht schon mit der Kenntnisnahme des Benachrichtigungsscheins zu, sondern erst mit der Abholung von der Post (BAG 13, 313 = AP Nr. 4 zu § 130 BGB). Auch die Arbeitsaufforderungen vom 7. Juli und 18. August 1982, für die die Beklagte den Weg der formellen Postzustellung wählte, sind der Klägerin nicht zugegangen. Die Zustellungsfiktion des § 132 Abs. 1 BGB ist nicht eingetreten, weil hierfür die Vermittlung der Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher unabdingbare Voraussetzung ist, die Beklagte aber gerade keinen Gerichtsvollzieher beauftragt hat (vgl. BGHZ 67, 272, 277; LAG Düsseldorf, DB 1978, 752; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz, 4. Aufl., Rz 87; KR-Friedrich, 2. Aufl., § 4 KSchG Rz 115, 116 m.w.N.).

3. Entgegen der Auffassung der Revision ist aber auch der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auffassung des Landesarbeitsgerichts zu folgen, die Klägerin habe zumindest den Zugang eines Schreibens mit der Aufforderung zur Arbeit und Androhung einer außerordentlichen Kündigung für den Fall weiteren unentschuldigten Fehlens rechtsmißbräuchlich verhindert.

a) Zutreffend ist das Berufungsgericht zu dem Ergebnis gelangt, die Klägerin habe nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs mit einer Kontaktaufnahme durch ihren Arbeitgeber rechnen müssen. Unstreitig war die Suspendierung der Klägerin nur vorläufig erfolgt. Nachdem die behördliche Ausnahmeerlaubnis (§ 9 Abs. 3 MuSchG) zur Kündigung wegen des Verdachts strafbarer Handlungen versagt worden war, hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin so behandelt, daß diese davon ausgehen mußte, die Beklagte könne jederzeit die Suspendierung rückgängig machen, wie das Landesarbeitsgericht auch zutreffend ausgeführt hat. Die Beklagte hat nämlich die Klägerin rechtzeitig vor Ablauf der Frist darauf hingewiesen, daß sie noch keinen Antrag auf Mutterschaftsurlaub gestellt habe und ihrem schriftlichen Hinweis ein Antragsformular beigelegt. Selbst wenn man mit dem Berufungsgericht in diesem Verhalten noch keine Aufhebung der Suspendierung sehen will, ist dem Landesarbeitsgericht aber auf jeden Fall darin zu folgen, daß die Klägerin aufgrund ihres anschließenden Verhaltens, Mutterschaftsurlaub zu beantragen, gleichzeitig aber darauf hinzuweisen, daß sie nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ihr Arbeitsverhältnis fortsetzen wolle, damit rechnen mußte, daß die Beklagte auf diesen Wunsch spätestens nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs auch in Form eines Schreibens reagieren würde.



b) Die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Rüge, das Berufungsgericht habe § 286 ZPO verletzt, indem es den Antrag auf die behördliche Ausnahmeerlaubnis zur Kündigung nicht beachtet habe, ist unbegründet.

Nach § 286 ZPO hat das Gericht zwar unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten ist. Es muß aber nicht jedes Parteivorbringen in den Entscheidungsgründen abhandeln. Ausreichend ist vielmehr, daß nichts übersehen ist. Den Antrag auf Erteilung der behördlichen Ausnahmegenehmigung zur Kündigung hat das Landesarbeitsgericht schon deshalb außer Acht lassen dürfen, weil es seine Ansicht, die Klägerin habe mit einer Reaktion der Beklagten rechnen müssen, gerade mit dem Verhalten der Klägerin nach der Versagung der Ausnahmegenehmigung, nämlich ihrem Schreiben vom 21. Dezember 1981, begründet hat. Abgesehen davon kann die Berücksichtigung des Antrages der Beklagten schon deshalb zu keiner anderen Würdigung führen, weil gerade erst die Versagung der Ausnahmeerlaubnis für klare rechtliche Verhältnisse sorgte, für die Beklagte nunmehr feststand, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund des Kündigungsverbots nach § 9 MuSchG während der Schutzfrist bestehen bleibe. Es gab für sie nunmehr nur noch die Alternative zwischen Zahlung des Entgelts ohne oder gegen Arbeitsleistung.

c) Unstreitig hat die Klägerin alle drei Benachrichtigungen der Schreiben mit den Arbeitsaufforderungen erhalten, die Postsendungen aber nicht abgeholt mit der Begründung, sie habe ihnen



keine besondere Beachtung geschenkt.

Das Berufungsgericht hat zu Recht angenommen, damit habe die Klägerin rechtsmißbräuchlich den Zugang der Arbeitsaufforderungen aus den unter II 1 a und b dargelegten Gründen vereitelt. Deshalb muß sie sich so behandeln lassen, als ob die Aufforderung zur Arbeit mit der Androhung der Kündigung ihr zugegangen wäre.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat offengelassen, ob der Klägerin ein Vorwurf daraus gemacht werden kann, daß sie auf die untauglichen Zustellungsversuche vom 7. Juli und 18. August 1982 nicht reagiert hat. Der Senat neigt dazu, dies zu verneinen. Unmittelbar darf eine Partei nämlich die Post nicht beauftragen (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 193 Anm. 1). Eine Zustellung, die wesentliche Vorschriften verletzt, ist rechtsunwirksam. Etwas günstigeres ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten für diese auch nicht aus § 39 der Postordnung, nach dem die Post beauftragt werden kann, Schriftstücke, deren f ö r m l i c h e Zustellung b e h ö r d l i c h an-geordnet ist, durch einen Postbediensteten nach den Vorschriften der ZPO zustellen zu lassen. Entscheidend ist, worauf das Landesarbeitsgericht schon hingewiesen hat, daß zwischen den Parteien allein privatrechtliche Bindungen bestehen, während die behördliche Anordnung der formellen Zustellung hoheitliche Beziehungen mit einem entsprechenden Über- und Unterordnungsverhältnis voraussetzt. Der Senat brauchte diese Frage aber nicht abschließend zu entscheiden.



Dem Berufungsgericht ist nämlich darin beizupflichten, daß die Klägerin sich gemäß § 242 BGB so behandeln lassen muß, als sei ihr rechtzeitig die Aufforderung der Beklagten, die Arbeit aufzunehmen und bei ihr vorzusprechen, anderenfalls eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werde, mit Niederlegung des Einschreibebriefs mit Rückschein vom 12. Juli 1982 zugegangen. Nach der das Revisionsgericht bindenden Feststellung des Berufungsgerichts wäre dieser Brief ihr spätestens am 15. Juli 1982 zugegangen. Dementsprechend muß die Klägerin sich so behandeln lassen, als wäre sie tatsächlich am 15. Juli 1982 zur Arbeit aufgefordert worden mit dem Hinweis, daß weiteres Fehlen zu einer außerordentlichen Kündigung führe.

bb) Die Prozeßrüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe § 286 ZPO verletzt, indem es die Bescheinigung der Ärztin Dr. med. Carla G nicht gewürdigt hat, ist unbegründet.

Die Ärztin hat in diesem Attest der Klägerin bescheinigt, sie habe sich aufgrund von hypotoner Kreislaufdysregulation mit Orthostasa-Syndrom, Neigung zu nervösen Erschöpfungszuständen mit Schlafstörungen bei physischer und psychischer Überbelastung auf dem Boden einer ausgeprägten vegetativen Dysregulation im Sommer des Jahres 1982 in einem schlechten Allgemeinzustand befunden und aufgrund dessen dringend notwendige Erledigungen nicht sofort getätigt, sondern verschoben, um sie zu einem späteren Zeitpunkt zu erledigen.

Aus dieser Bescheinigung ergibt sich nicht, daß es der Klä-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gerin unmöglich gewesen wäre, die Postsendung vom 12. Juli 1982 abzuholen. Aus der Bescheinigung ergibt sich noch nicht einmal, daß die Klägerin arbeitsunfähig krank gewesen ist. Dieses hat die Klägerin auch selbst nicht behauptet. Dementsprechend ist die ärztliche Bescheinigung auch nicht geeignet, einen Verstoß der Klägerin gegen Treu und Glauben auszuschließen. Weil die Klägerin aufgrund eigenen Verhaltens gewußt hat, daß sie mit einer Arbeitsaufforderung hat rechnen müssen, war sie in besonderem Maße verpflichtet, den Zugang von Postsendungen mit einem entsprechenden Inhalt nicht zu verhindern.

Abgesehen davon hat das Berufungsgericht dieses Attest nicht übersehen. In seiner Hilfsbegründung hat es sich ausdrücklich mit der ärztlichen Bescheinigung auseinandergesetzt. Daraus ergibt sich zugleich, daß das Landesarbeitsgericht auch bei der Hauptbegründung das ärztliche Attest nicht übersehen, sondern nur für unbeachtlich gehalten hat.

4. Da die Klägerin sich so behandeln lassen muß, als wäre ihr am 15. Juli 1982 das Schreiben vom 12. Juli 1982 zugegangen, ist davon auszugehen, daß sie trotz ausdrücklicher Aufforderung, ihre Arbeit wieder aufzunehmen, seit dem 15. Juli 1982 ununterbrochen unentschuldigt gefehlt hat. Auch die Androhung einer außerordentlichen Kündigung hat die Klägerin nicht dazu bringen können, die Arbeit wieder aufzunehmen oder sich wenigstens bei ihrer Dienststelle zu melden. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß diese erhebliche Verletzung ihrer Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis geeignet ist, eine außeror-



-15-

dentliche Kündigung auszusprechen. Es ist unter Berücksichtigung der eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit rechtlich nicht zu beanstanden, daß das Berufungsgericht vorliegend unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nach § 626 BGB angenommen hat.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Brocksiepe

Brenne





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)