

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 626; GG Art. 103; ZPO §§ 286, 554, 561, 563

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 296/75

Urteil des BAG vom 23. September 1976

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 296/75

2 Sa 340/74 Frankfurt am Main

Verkündet
am 23. September 1976

Im Namen des Volkes!

gez. Bittner,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Baerbaum für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Dezember 1974 - 2 Sa 340/74 - wird zurückgewiesen.

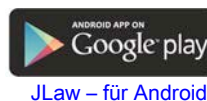
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer gegenüber dem Kläger am 19. Dezember 1973 ausgesprochenen fristlosen Kündigung.

Der Kläger ist approbierter Arzt. Seit dem 1. Juli 1971 arbeitete er als Zeitangestellter im Anästhesiezentrum des Klinikums der Universität in M des beklagten Landes, um dort zum Facharzt für Anästhesie weitergebildet zu werden. Der Arbeitsvertrag vom 20. Juli 1971 war zunächst befristet bis zum 30. Juni 1973. Er wurde bis zum 15. August 1973 verlängert. Diese Befristung hat der Kläger für unwirksam gehalten.

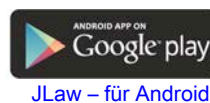
In einem Vorprozeß hat er beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land über den 15. August 1973 hinaus fortbestehe. Nachdem der Kläger diesen Prozeß in erster Instanz gewonnen hatte, haben sich die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht am 2. Mai 1974 dahin verständigt, daß der Arbeitsvertrag vom 20. Juli 1971 bis zum Abschluß der Facharztweiterbildung des Klägers, jedoch längstens bis zum 30. September 1975, verlängert werde; sie haben außerdem vereinbart, daß die dem Kläger am 20. Dezember 1973 zugegangene fristlose Kündigung vom 19. Dezember 1973 von dieser vereinbarten Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses unberührt bleibe.

Auf das Arbeitsverhältnis, das bis zum Ausspruch der fristlosen Kündigung zunächst fortgesetzt wurde, sind nach arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Vorschriften des BAT, darunter auch die Sonderregelungen 2 y für Zeitangestellte, anzuwenden. Der Kläger erhielt Vergütung nach Vergütungsgruppe II a BAT in Höhe von zuletzt etwa 2.200,--DM brutto.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung des beklagten Landes vom 19. Dezember 1973 nicht aufgelöst worden sei. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat dem Kläger in einer Reihe von Fällen Verletzungen seiner Dienstpflichten und im Verhältnis zu seinen Mitarbeitern unkollegiales Verhalten vorgeworfen. Danach sei es ihm nicht mehr zuzumuten gewesen, den Kläger auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Von den Verhaltensweisen des Klägers habe der zur Kündigung berechtigte Präsident der Universität erst nach dem 10. Dezember 1973 Kenntnis erhalten, Erst nach Ausspruch der Kündigung sei dem Präsidenten ein provozierendes Schreiben des Klägers vom 21. Februar 1973 an den Direktor des Anästhesiezentrums bekannt geworden, auf das die Kündigung ebenfalls gestützt werde. Der Kläger hat zugegeben, diesen Brief vom 21. Februar 1973 an den Direktor des Anästhesiezentrums geschrieben zu haben, die übrigen Vorwürfe jedoch im einzelnen bestritten.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen alten Klagantrag weiter. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 19. Dezember 1973 beendet worden ist.

I. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbe-

- 4 -



- 4 -

griff des wichtigen Grundes verkannt hat. Dabei ist zunächst darauf einzugehen, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört dann weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z.B. BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Die Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

II. Der für die außerordentliche Kündigung maßgebende Sachverhalt ist im angefochtenen Urteil ohne Verfahrensverletzungen festgestellt.

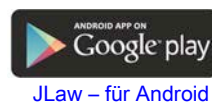
1. Das Landesarbeitsgericht hat folgende Pflichtverletzungen des Klägers als erwiesen angesehen:

a) Der Kläger sei, obwohl ihm die Oberärztin Dr. B am 8. November 1973 für die Teilnahme an einem von der Firma F H veranstalteten Abendessen nur bis 21.30 Uhr Dienstbefreiung erteilt habe, erst kurz nach 22.00 Uhr in die Klinik zurückgekommen. Der Kläger habe in Kauf genommen, daß infolge der verspäteten Rückkehr die Oberärztin Dr. B einen kurz nach 22.00 Uhr fahrenden Omnibus für ihre Heimfahrt nicht mehr erreichen werde, obwohl sie an jenem Tag bereits seit etwa 7.00 Uhr morgens gearbeitet habe.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

- b) Am 18. November 1973 habe der Kläger eine Kollegin, Frau G , im Rahmen einer Auseinandersetzung um die Freigabe des Dienstzimmers für den Bereitschaftsdienst als "unverschämte Frauensperson" bezeichnet.
- c) Am 20. November 1973 habe er im Verlauf einer Auseinandersetzung mit Frau Dr. B diese als "unverschämte Frauensperson" bezeichnet und auf eine ihrer Erklärungen erwidert, "Sie lügen ja schon, wenn sie den Mund aufmachen".
- d) Am 23. November 1973 habe er während eines Telefongesprächs zu Frau Dr. B gesagt: "Sie lügen, daß sich die Balken biegen." Auf die Aufforderung Frau B , diese Worte zu wiederholen, habe der Kläger geantwortet, sie solle sich doch mal die Ohren waschen.
- e) Am Abend des 24. November 1973, einem Samstag, habe der Kläger zwischen 19.15 Uhr und 21.00 Uhr insgesamt fünfmal in der Privatwohnung von Frau Dr. B angerufen, um sich nach dem Verbleib eines Diktiergeräts zu erkundigen.
- f) Der Kläger habe zumindest pflichtwidrig unterlassen, seine Erkrankung vom 5. bis 7. Dezember 1973 - falls er überhaupt erkrankt gewesen sei - unverzüglich zu melden. Erst am Abend des 9. Dezember 1973 habe er den Dekan des Fachbereichs Humanmedizin insoweit unterrichtet.
- g) Das Schreiben des Klägers an den Direktor des Anästhesiezentrums vom 21. Februar 1973 strotze von Beleidigungen und erfülle den Tatbestand der versuchten Nötigung.

Der zum Ausspruch der Kündigung berechnigte Präsident der Universität habe von diesen Vorfällen aus der Zeit vom 8. November bis 9. Dezember 1973 erst nach dem 10. Dezember 1973 Kenntnis erhalten. Das Schreiben des Klägers vom 21. Februar 1973 sei dem Universitätspräsidenten erst nach Klagerhebung bekannt geworden.

2. Die gegen diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erhobenen Verfahrensrügen sind teilweise unzulässig, im übrigen unbegründet.



- 6 -

a) Ohne Erfolg rügt die Revision, dem Kläger sei das rechtliche Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) versagt worden. In der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1974, in der drei Zeugen vernommen worden sind, hat der Klägerevertreter ausweislich des Protokolls beantragt, "ihm Gelegenheit zu geben, zum Ergebnis der Beweisaufnahme schriftsätzlich Stellung zu nehmen". Diesem Antrag hat der Beklagtenvertreter widersprochen. Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin beschlossen: "Eine Entscheidung soll am Donnerstag, dem 19. Dezember 1974, verkündet werden". Im angefochtenen Urteil hat das Landesarbeitsgericht zu diesem Antrag des Klägers ausgeführt: "Der Bitte des Klägers, ihm Gelegenheit zu geben, zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung zu nehmen, konnte das Gericht nicht stattgeben. Der Beschleunigungsgrundsatz steht entgegen; außerdem ist das Gericht in der Lage, Beweise zu würdigen".

Aus diesem Sachverhalt ist ein Versagen des rechtlichen Gehörs nicht herzuleiten. Das wäre nur der Fall, wenn das Landesarbeitsgericht es generell abgelehnt hätte, eine Stellungnahme des Klägers zur Beweisaufnahme entgegenzunehmen. Der Kläger hat aber ausweislich des Protokolls vom 5. Dezember 1974 lediglich beantragt, ihm nachzulassen, schriftsätzlich zur Beweisaufnahme Stellung zu nehmen. Daß ihm etwa verwehrt worden sei, mündlich zur Beweisaufnahme Stellung zu nehmen, hat der Kläger selbst nicht vorgetragen.

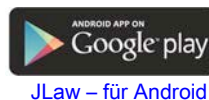
Mißverständnis mag zwar die Begründung des Landesarbeitsgerichts sein, weil daraus der Eindruck entstehen könnte, dem Kläger sei nicht Gelegenheit gegeben worden, mündlich zur Beweisaufnahme Stellung zu nehmen. Da der Kläger jedoch lediglich beantragt hatte, ihm zu gestatten, schriftsätzlich Stellung zu nehmen, hat das Landesarbeitsgericht auch nur über diesen Antrag entschieden. Ob die Begründung für seine Entscheidung insoweit zutreffend ist, ist nicht entscheidend. Maßgebend ist in diesem

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



- 7 -

Zusammenhang allein, ob dem Kläger das rechtliche Gehör versagt worden ist. Das aber kann nach seinem eigenen Vorbringen nicht festgestellt werden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat im unstreitigen Teil des Tatbestandes ausgeführt: "Der zum Ausspruch der Kündigung berechtigte Präsident der Universität erhielt von den im Tatbestand des angefochtenen Urteils angeführten Vorfällen aus der Zeit vom 8. November bis 9. Dezember 1973 nach dem 10. Dezember 1973 Kenntnis". Es hat ferner ausgeführt, das beklagte Land habe als Kündigungsgrund das Schreiben des Klägers vom 21. Februar 1973 nachgeschoben, "von dessen Inhalt das beklagte Land, d.h. der zur Kündigung berechtigte Universitätspräsident, erst nach Klagerhebung Kenntnis erlangt hat ...".

Ohne Erfolg rügt die Revision, diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts widerspreche dem bisherigen Akteninhalt. Aus den Personalakten des Klägers sei ersichtlich, daß dem Präsidialamt, insbesondere dem mit diesem Vorgang befaßten Vizerektor B, die unzulässige Verfahrensweise des Dekans bekannt gewesen sei. Außerdem sei auch ein Presseartikel "Sonderakte neben der Personalakte" erschienen. Dies alles habe der Vizerektor gekannt. Bereits am 26. März 1973 sei der Präsident nachweislich eines Schreibens von diesem Tag durch den Dekan unterrichtet worden.

Diese Rüge ist unzulässig. Wenn das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen haben sollte, der Vortrag der Beklagten sei unbestritten, der Präsident der Universität habe von den Vorfällen aus der Zeit vom 8. November bis 9. Dezember 1973 erst nach dem 10. Dezember 1973 und von dem Brief des Klägers vom 21. Februar 1973 erst nach Klagerhebung Kenntnis erhalten, so hätte der Kläger dies im Wege der Tatbestandsberichtigung klären müssen. Ein dahingehender Antrag ist nicht gestellt worden und kann wegen Fristablaufs auch nicht mehr gestellt werden. Sollte die von der Revision beanstandete Feststellung im Tatbestand

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

mit dem bisherigen Akteninhalt, wie die Revision meint, im Widerspruch stehen, so geht doch diese Feststellung im Tatbestand dem Parteivorbringen vor; denn es ist möglich, daß der Kläger zwischenzeitlich seinen bisherigen Vortrag fallen gelassen hat (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Im übrigen ist aus der Rüge nicht zu ersehen, ob dem Landesarbeitsgericht zum Vorwurf gemacht wird, es habe bestimmte Schriftstücke als Erkenntnisquellen überhaupt nicht benutzt, oder ob ihm vorgeworfen wird, es habe aus vorhandenen und benutzten Schriftstücken falsche Schlüsse gezogen. Im ersten Fall würde es sich um eine Verfahrensrüge nach § 286 ZPO, im letzteren Fall um eine materiellrechtliche Rüge handeln. Eine Revisionsbegründung, die insoweit Zweifel offen läßt, entspricht nicht dem Erfordernis des § 554 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. Nach dieser Vorschrift wird vom Revisionskläger eine Begründung gefordert, die über Umfang und Zweck ihrer Angriffe keinen Zweifel läßt.

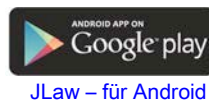
Die Revisionsrüge ist aber auch dann nicht zulässig, wenn mit ihr eine Verletzung des § 286 ZPO gemeint wäre. Nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ZPO muß die Revisionsbegründung die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben. Nach allgemeiner Meinung genügt dazu nicht der allgemeine Hinweis, das Berufungsgericht habe irgendetwas mit unzureichender Begründung angenommen. Es ist vielmehr auf die entsprechenden Stellen und Blattzahlen der Schriftsätze hinzuweisen (BGHZ 14, 205 [210] und BAG AP Nr. 4 zu § 554 ZPO). Derartige Hinweise auf bestimmte Schriftsätze und Seitenzahlen fehlen in der Revisionsrüge.

Wenn die Revision auf ein Schreiben des Dekans vom 26. März 1973 verweist, so fehlt ein Hinweis, wie dieses Schreiben in den Prozeß eingeführt worden ist. Überdies könnte sich ein Schreiben vom 26. März 1973 nur auf Ereignisse vor diesem Datum beziehen, nicht aber auf die vom Landesarbeitsgericht vor allem für erheblich gehaltenen Vorfälle aus der Zeit vom 8. November bis 9. Dezember 1973.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schließlich sind die Personalakten, auf die der Kläger in der Revision Bezug nimmt, nicht zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht oder dem Landesarbeitsgericht gemacht worden. Sie können jetzt vom Kläger nicht mehr in den Rechtsstreit eingeführt werden (§ 561 Abs. 1 ZPO).

c) Unbegründet ist die Rüge der Revision gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht habe die Zeugin Dr. B zu Unrecht für glaubwürdig angesehen. Auch sei nicht ersichtlich, aus welchem Grunde das Landesarbeitsgericht angenommen habe, die Zeugin Dr. B sei Vorgesetzte des Klägers gewesen.

Der Senat ist an diese Beweiswürdigung gebunden, denn sie ist rechtlich möglich und verstößt nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO und BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Es kommt nicht darauf an, ob die vom Tatrichter getroffenen Feststellungen und die daraus gezogenen Schlußfolgerungen zwingend sind. Das Landesarbeitsgericht braucht zudem nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich mit jeder Einzelheit der Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen. Es genügt, wenn sich aus der Begründung ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl.Lohn u. Tariflohnerhöhung).

Diesen Erfordernissen entspricht die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts. Es hat mit vertretbaren Erwägungen dargelegt, weshalb es die Aussage der Zeugin Dr. B der vom Kläger selbst benannten Zeugin Dr. M und auch des Zeugen M für glaubhaft hält. Selbst wenn die Zeugin Dr. B hinsichtlich der zeitlichen Einordnung einzelner Vorfälle wechselnde oder gar widersprüchliche Aussagen gemacht haben sollte, erscheint ihre Aussage doch nicht ohne weiteres unglaubwürdig. Es gibt zudem keinen Erfahrungssatz, nach dem wechselnde oder widersprüchliche



- 10 -

Aussagen einen Zeugen ohne weiteres unglaubwürdig machen (vgl. BAG 15, 261 [269] = AP Nr. 6 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Wenn die Zeugin auch einige Vorfälle zeitlich unrichtig eingeordnet haben mag, so zwingt dies nicht anzunehmen, daß sie das Verhalten des Klägers selbst unrichtig geschildert habe.

3. Unbegründet ist die Rüge, die Kündigung hätte nicht mit auf den Brief des Klägers vom 21. Februar 1973 gestützt werden dürfen, weil die Beklagte versäumt habe, wegen dieses Briefes den Personalrat erneut anzuhören. Die Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen regelte sich für die Beklagte nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 19. Februar 1970. In § 64 dieses Gesetzes ist bestimmt, daß ordentliche Kündigungen der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Für fristlose Kündigungen gilt jedoch folgendes: "Fristlose Entlassungen bedürfen nicht der Mitbestimmung des Personalrats. Er ist vor der Entlassung zu verständigen". Dies ist unstreitig geschehen. Auf die Frage, ob etwa im Zusammenhang mit der erforderlichen Anhörung vor Kündigungen bei nachgeschobenen Kündigungsgründen erneut der Personalrat zu hören ist, kommt es daher im vorliegenden Fall nicht an.

III. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, auf Grund des festgestellten Sachverhalts sei es der Beklagten bei Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Parteien nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis über den 19. Dezember 1973 hinaus bis zum 31. März 1974 fortzusetzen.

1. Dabei ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, daß Beleidigungen und ähnliche Verhaltensweisen des Klägers gegenüber Vorgesetzten und Kollegen an sich geeignet sein können, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dies wird von der Revision auch nicht verkannt.

2. Auch die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden.



- 11 -

a) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe auf das Datum vom 31. März 1974 abgestellt, um abzuwägen, ob es der Beklagten zumutbar gewesen sei, den Kläger bis zu diesem Zeitpunkt noch weiter zu beschäftigen. Die Revision meint, am 19. Dezember 1973, dem Datum des Kündigungsschreibens, hätten verschiedene Möglichkeiten bestanden, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Möglicherweise sei das Arbeitsverhältnis bereits durch Fristablauf am 15. August 1973 beendet gewesen. Möglich sei aber auch, daß das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortbestanden habe. Schließlich hätte das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluß der Facharztweiterbildung des Klägers Bestand haben können und wäre dann durch Fristablauf oder Zweckerreichung beendet worden.

Wäre das Arbeitsverhältnis trotz tatsächlicher Weiterbeschäftigung rechtlich bereits durch Fristablauf am 15. August 1973 beendet worden, also vor Ausspruch der Kündigung, so wäre die Klage deshalb als unbegründet abzuweisen gewesen, weil der Antrag des Klägers, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 19. Dezember 1973 nicht aufgelöst worden sei, voraussetzt, daß das Arbeitsverhältnis zumindest an diesem Tage noch bestanden hat.

Hätte das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Facharztweiterbildung oder gar auf unbestimmte Zeit ohne die fristlose Kündigung weiterbestanden, so ist nicht zu erkennen, daß es dann für das beklagte Land eher zumutbar gewesen sei, den Kläger weiter zu beschäftigen oder daß sich dann an der Interessenabwägung sonst irgend etwas zugunsten des Klägers verändert hätte.

Abgesehen davon hat das Landesarbeitsgericht in seiner Interessenabwägung zu Recht auf das Datum vom 31. März 1974 abgestellt; denn dem Kläger hätte im Zeitpunkt des Ausspruchs der außerordentlichen Kündigung ordentlich zum 31. März 1974 gekündigt werden können. Dies folgt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, aus Nr. 7 der SR 2 y zum BAT. Nach dieser Vorschrift ist das Arbeitsverhältnis eines Angestellten, der für eine aufgabenbegrenzte Dauer angestellt

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 12 -

ist, vor Fristablauf kündbar, und zwar nach einer Beschäftigungszeit von mehr als zwei Jahren mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Der Kläger war seit dem 1. Juli 1971 beim beklagten Land tätig, bis zur fristlosen Kündigung vom 19. Dezember 1973 also länger als zwei, aber noch keine drei Jahre lang.

b) Die Revision irrt, wenn sie meint, bei der fristlosen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sei grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Zwar ist der Revision einzuräumen, daß das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob die Beklagte vor Ausspruch der fristlosen Kündigung hätte versuchen müssen, den Kläger zu höflichem Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen zu veranlassen, ihn abzumahnern. Da die Beklagte eine Abmahnung unstreitig unterlassen hat, hätte sich das angefochtene Urteil mit der Frage befassen müssen, ob die besonderen Umstände des vorliegenden Falles eine Abmahnung entbehrlich machen.

Das angefochtene Urteil war jedoch trotzdem gemäß § 563 ZPO aufrechtzuerhalten. Bei schweren Pflichtverletzungen, deren Unzulässigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist, ist nämlich eine Abmahnung regelmäßig nicht erforderlich (BAG AP Nr. 16 zu § 66 BetrVG; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 98). Im Streitfall ist anzunehmen, daß eine Abmahnung durch die Beklagte den Kläger nicht veranlaßt hätte, in Zukunft in angemessener und höflicher Weise mit seinen Vorgesetzten und Kollegen zu verkehren (vgl. denselben Rechtsgedanken in BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB). Der Kläger hat im gesamten Prozeß nicht zu erkennen gegeben, er habe sich etwa über seine Befugnisse geirrt oder würde sich nach entsprechenden Hinweisen der Beklagten gegenüber seinen Kollegen und Vorgesetzten höflich und kollegial verhalten haben. Vielmehr ist aus dem Akteninhalt die Tendenz zu entnehmen, daß der Kläger noch im Prozeß angenommen hat, er dürfe sich auch in Zukunft ähnlich provozierend verhalten. Der Kläger hat nämlich nach der Feststellung im angefochtenen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 13 -



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



- 13 -

Urteil auf die Frage des Gerichts im Zusammenhang mit dem Brief vom 21. Februar 1973 wörtlich geantwortet, er habe provozieren wollen. Daß er dies bedauere oder in Zukunft unterlassen werde, hat er nicht einmal im Prozeß vorgebracht.

c) Im Rahmen der Vollständigkeit der Interessenabwägung wird von der Revision ferner zu Unrecht gerügt, das Landesarbeitsgericht hätte sich mit dem Vorbringen des Klägers im Schriftsatz vom 13. November 1973 und dem von ihm überreichten Gutachten des Professors Dr. A auseinandersetzen müssen; pauschale Abwertungen genügten hierzu nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat sich mit diesem Schriftsatz und dem Gutachten kurz dahingehend auseinandergesetzt, weder der Inhalt des Gutachtens noch der Schriftsatz vom 13. November 1973 vermöchten die schweren Entgleisungen und Beleidigungen des Klägers gegenüber seinen Vorgesetzten und Kollegen zu rechtfertigen. Auf welche Weise etwa durch das Gutachten oder den Schriftsatz die Entgleisungen und Beleidigungen gerechtfertigt werden könnten, ist weder aus diesen Schriftstücken ersichtlich noch von der Revision dargelegt worden.

d) Schließlich wird die sorgfältige und umfassende Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts nicht erschüttert durch den Vorwurf der Revision, das Landesarbeitsgericht gehe offenbar davon aus, daß der Kläger in Kauf nehmen müsse kein Facharzt zu werden. Dies würde bedeuten, daß jeder in Ausbildung Stehende, insbesondere Umschüler, der schon vorher Geld verdient habe, nicht erwarten könne und dürfe, daß auf seine Ausbildung Rücksicht genommen werde. Eine derartige Betrachtung werde dem Ausbildungsverhältnis nicht gerecht.

Das Landesarbeitsgericht hat sehr wohl erkannt und auch ausgeführt, daß der Kläger Schwierigkeiten haben könne, seine Facharztausbildung zu beenden. Es hat jedoch auch ausgeführt, daß der Kläger als approbierter Arzt jederzeit in der Lage sei, als Vertreter erkrankter Ärzte oder auch als praktischer

- 14 -



- 14 -

Arzt eine angemessene Existenzgrundlage zu finden. Es hat schließlich erwähnt, daß der Kläger bald nach der Entlassung tatsächlich in der Lage gewesen sei, sich eine neue Existenz zu schaffen und nach angemessener Zeit auch seine Facharztausbildung fortzusetzen.

IV. Nach alledem sind Rechtsfehler im angefochtenen Urteil nicht zu erkennen. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper

Dr. Müller Baerbaum

