

Für das Nachschlagewerk!	Ja	} auszugs- weise	61
Für die Fachpresse!	Ja		
Für die amtliche Sammlung!	Nein		

Gesetz: ZPO § 41 Nr. 1, §§ 42, 48, 551 Nr. 1; PersVG §§ 57, 70; Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 14.1.1959 §§ 6, 57, 59; GG Art. 3

Leitsätze:

1. Ein Behördenbediensteter ist verpflichtet, auf Verlangen auch bei einer ihm nicht unmittelbar, sondern nur mittelbar vorgesetzten höheren Dienststelle zur Rücksprache zu erscheinen.
2. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn ein anhängiger Prozeß zwischen dem Bediensteten und seinem Arbeitgeber Gegenstand der Besprechung sein soll. In diesem Falle darf der Bedienstete sich aber in der Regel weigern, bei der Besprechung auf den Prozeßgegenstand näher einzugehen.
3. Er kann sich seiner Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen auch nicht dadurch entziehen, daß er die Dienststelle an den Personalrat verweist.

Aktenzeichen: 2 AZR 436/62

Urteil des BAG vom 18. Juli 1963

LAG Schleswig-Holstein



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



2 AZR 436/62

1 Sa 84/62 Schleswig-Holstein

Verkündet am
18. Juli 1963

gez. Damm,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1963 durch den Präsidenten Dr. Müller, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Wörner für Recht erkannt:

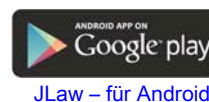
Die Revision des Klägers gegen das Urteil der I. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein in Kiel vom 22. Oktober 1962 - 1 Sa 84/62 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1913 geborene Kläger (verheiratet, drei Kinder) war seit Juli 1956 als Maschinist bei den Universitätskliniken in K tätig. Er wurde im Heizungswachdienst sowie mit handwerklichen Arbeiten beschäftigt. Die Verwaltung der Universitätskliniken ist eine Dienststelle des verklagten Landes und untersteht dem Kuratorium der Universität, das als Landesamt dem schleswig-holsteinischen Kultusministerium angegliedert ist. Die Kliniken unterstehen einem Verwaltungsdirektor, dem auch die Personalangelegenheiten der Lohnempfänger übertragen sind. Für die Kliniken, bei denen über 1.200 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist ein eigener Personalrat gebildet worden.

Maßgebend für das Arbeitsverhältnis des Klägers war der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL) vom 14. Januar 1959. Der Kläger wurde zunächst nach Lohngruppe VI bezahlt.

In einem im Jahre 1961 beim Arbeitsgericht in Kiel geführten Prozeß, der auch für andere Arbeitnehmer maßgebend sein sollte, erstritten der Kläger und ein Gärtner das Recht auf gewisse Lohnzuschläge für Dienst an "Wochenfeiertagen" wie Neujahr, Karfreitag, Ostermontag usw.

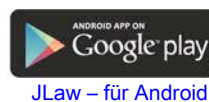
In einem weiteren im Oktober 1961 begonnenen Prozeß machte der Kläger den Anspruch auf Entlohnung nach Gruppe VIII anstatt nach Gruppe VI geltend. Er erreichte jedoch nur, daß ihm Entlohnung nach Gruppe VII zuerkannt wurde. Im Laufe dieses Prozesses hatte die Beklagte die handwerkliche Tätigkeit des Klägers, auf die er sich berief, eingeschränkt.

Während des Laufes dieses Prozesses erstrebte der Kläger auch mit Unterstützung des Personalrats die Übertragung einer Schlosserstelle bei den Universitätskliniken. Auf seine Bewerbung vom 2. September 1961 wurde ihm mitgeteilt, daß seine Meldung verfrüht sei, weil der damalige Betriebsschlosser erst im März 1962 ausscheide. Im Dezember 1961 suchte die Dienststelle durch eine Zeitungsannonce einen Kraftfahrzeugbetriebschlosser. Auch um diese Stelle bewarb sich der Kläger, ohne jedoch eine Antwort zu erhalten. Am 24. Februar 1962 suchte die Dienststelle

- 3 -



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

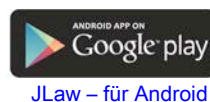


wiederum einen Kraftfahrzeugbetriebsschlosser, der im Besitz eines Führerscheins sein müsse. Der Kläger bewarb sich erneut mit dem Anerbieten, umgehend einen Führerschein zu erwerben.

Inzwischen hatte sich der Kläger schriftlich an die verschiedensten Stellen gewandt und um Unterstützung für seine Bewerbung gebeten. So wandte er sich unter dem 7. November 1961 an den Ministerpräsidenten des Landes Schleswig-Holstein, am 10. Februar 1961 an den Kultusminister und am 14. Februar 1962 an den Minister für Wirtschaft und Verkehr, ferner an den Landtag, den Landesrechnungshof, die Handwerkskammer in Lübeck und auch an den Kurator der Universität. Dieser teilte ihm unter dem 6. März 1962 mit, daß für die Regelung der organisatorischen Fragen im Klinikbereich der Verwaltungsdirektor zuständig sei und kein Anlaß bestehe, in dessen Zuständigkeit einzugreifen. Der Verwaltungsdirektor seinerseits unterrichtete den Kläger unter dem 9. März 1962 davon, daß eine Entscheidung über die Besetzung der Betriebsschlosserstelle aus innerbetrieblichen Gründen noch nicht getroffen werden könne. In der Folgezeit wandte sich der Kläger mit weiteren Eingaben wiederum an den Kurator der Universität, wobei er sich über das Verhalten des Verwaltungsdirektors beschwerte, und ferner an den Personalrat.

Im April 1962 schließlich erhob der Kläger beim Verwaltungsgericht gegen das Land Schleswig-Holstein eine Klage wegen Nichtzuweisung der Betriebsschlosserstelle.

Anfang Mai 1962 wurde der Kläger vom Personalrat zum Wahlvorstand für die Neuwahl der Personalvertretung bestellt und zum Vorsitzenden des Wahlvorstandes gewählt. Daraufhin teilte er der Verwaltung der Universitätskliniken mit Schreiben vom 8. Mai 1962 mit, daß er deswegen aus dem Heizungswachdienst ausscheide, aber für handwerkliche Arbeiten aushilfsweise zur Verfügung stehe. Zum 11. Mai 1962 wurde er mündlich und schriftlich zur Rücksprache beim Kurator bestellt. Diese Aufforderung beantwortete er mit Schreiben vom 10. Mai 1962 dahin, daß er nicht wisse, warum er kommen solle, der Kurator möge die betreffende Angelegenheit mit dem Personalrat besprechen. Daraufhin ersuchte Oberregierungsrat V beim Kuratorium den Kläger



- 4 -

mit Schreiben vom 11. Mai 1962, am 17. Mai 1962 bei ihm vorzusprechen, und wies darauf hin, daß dem Kläger eine Entscheidung darüber, ob die Besprechung sinnvoll sei, nicht zustehe. Auch dieser Aufforderung kam der Kläger nicht nach, sondern entwickelte in einem Schreiben vom 16. Mai 1962 an den Kurator die Meinung, daß eine Besprechung nicht mehr möglich sei, weil der Gegenstand der Rücksprache inzwischen rechtshängig geworden sei.

Daraufhin kündigte der Verwaltungsdirektor der Universitätskliniken dem Kläger mit Schreiben vom 18. Mai 1962 fristlos.

Am 21. Mai 1962 hat der Kläger auf Feststellung geklagt, daß sein Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. In erster Linie rügt sie, daß der Landesarbeitsrichter S, der bei dem angefochtenen Urteil als Arbeitgeberbeisitzer mitgewirkt hat, der schleswig-holsteinischen Landesregierung, nämlich dem Innenministerium angehört und deshalb nach § 41 Nr. 1 ZPO als Richter ausgeschlossen gewesen sei. Damit macht der Kläger den unbedingten Revisionsgrund des § 551 Nr. 1 ZPO geltend, die erkennende Kammer sei nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen.

Die Rüge ist nicht begründet. Nach § 41 Nr. 1 ZPO ist ein Richter von der Ausübung des Richteramtes kraft Gesetzes nur in solchen Sachen ausgeschlossen, in denen er selbst Partei ist oder bei denen er zu einer Partei in dem Verhältnis eines Mitberechtigten, Mitverpflichteten oder Regreßpflichtigen steht. Die Revision sagt zwar nicht, welche Stellung Landesarbeitsrichter S innerhalb des schleswig-holsteinischen Innenministeriums hat. Er kann aber nur entweder Beamter oder Angestellter sein (§ 22 Abs. 2

- 5 -



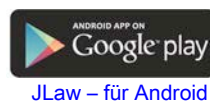
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Nr. 3 i. Verb. m. § 37 Abs. 2 ArbGG). In beiden Fällen war er nicht selbst Partei und stand auch nicht zu dem verklagten Land in einem der in § 41 Nr. 1 ZPO bezeichneten Verhältnisse. Nicht einmal ein Aktionär einer Aktiengesellschaft oder ein Mitglied eines rechtsfähigen Vereins sind in einem Prozeß der Aktiengesellschaft oder des Vereins als Richter ausgeschlossen (Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., Anm. III 1 zu § 41; Wieczorek, ZPO, Anm. C II a 1 zu § 41), obwohl sie doch mittelbar ein gewisses Interesse am Prozeßausgang haben können. Noch weniger kann es ein Ausschließungsgrund sein, wenn der betreffende Richter, wie hier, lediglich in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zu der verklagten Gebietskörperschaft steht. Denn dann fehlt im Zweifel sogar ein mittelbares Interesse am Ausgang des Prozesses. Ein derartiges Interesse kann, jedenfalls in aller Regel, im Gegensatz zu dem Aktionär oder dem Mitglied eines rechtsfähigen Vereines, erst recht nicht durch die einfache personelle Zugehörigkeit zu der Gebietskörperschaft begründet werden. Wollte man in Fällen der in Rede stehenden Art den betreffenden Richter ausschließen, dann wären Berufsrichter z.B. in Prozessen des Landes, in dem sie angestellt sind, ebenfalls ausgeschlossen, was nicht nur eine Verkenntung des Wesens der richterlichen Unabhängigkeit wäre, sondern auch das Ende der Rechtsstaatlichkeit bedeuten würde.

Ob der Kläger den Landesarbeitsrichter S wegen Besorgnis der Befangenheit hätte ablehnen können (§ 42 ZPO), kann dahingestellt bleiben, da der Kläger eine solche Ablehnung bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht nicht erklärt hat. Sollte er meinen, der Landesarbeitsrichter habe sich wegen eines derartigen Sachverhaltes nach § 48 ZPO selbst ablehnen müssen, so wäre auch dies kein durchschlagender Revisionsgrund (vgl. Urteil des Senats vom 11. Juni 1963, 2 AZR 418/62).

II. Materiell bewegt sich die Begründung des angefochtenen Urteils allgemein gesehen im Rahmen der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur außerordentlichen fristlosen arbeitgeberseitigen Kündigung, indem sie einen wichtigen



- 6 -

Kündigungsgrund im Sinne von § 59 MTL dann als gegeben ansieht, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist und sie hierfür eine allseitige Interessenabwägung für notwendig hält (vgl. statt aller BAG 2, 214). Einen solchen wichtigen Kündigungsgrund hat das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler darin gesehen, daß der Kläger sich wiederholt geweigert hat, der Aufforderung zu einer Rücksprache mit Oberregierungsrat V im Kuratorium der Universität zu folgen.

Auch im einzelnen hält das angefochtene Urteil den Angriffen der Revision stand.

1. Im Ergebnis mit Recht bejaht das Landesarbeitsgericht die unbedingte Verpflichtung des Klägers, zu der Rücksprache zu erscheinen. Die Verpflichtung folgt schon daraus, daß das Kuratorium die dem Kläger zwar nicht unmittelbar, aber mittelbar vorgesetzte Dienststelle war. Auch der mittelbare Vorgesetzte eines Behördenbediensteten kann aus eigenem Recht verlangen, daß sich der Bedienstete bei ihm meldet, ebenso wie ein Beamter dies tun muß. Das ergibt sich ohne weiteres aus dem Behördenaufbau, demzufolge auch die höhere, den Dienstherrn und Arbeitgeber noch betonter repräsentierende Dienststelle die Möglichkeit haben muß, den bei einer niederen Dienststelle Beschäftigten zur Rücksprache zu bestellen, wenn sie dies auch nur aus besonderem Anlaß tun wird und nicht ohne vorher mit der ihr nachgeordneten Dienststelle Fühlung zu nehmen, was hier übrigens geschehen ist. Jedenfalls gibt es einen Zwang zur Einhaltung des "Dienstweges", wie er von unten nach oben in der Regel besteht, in umgekehrter Richtung nicht. Das Fehlen eines solchen Zwanges für den Arbeitgeber entspricht der Natur des Arbeitsverhältnisses, das ihm, wenn es einmal eingegangen ist, Weisungsbefugnisse gibt und damit auch die Befugnis anzuordnen, bei einer höheren Dienststelle vorzusprechen. Der Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 GG) wird nicht verletzt, weil insoweit eben Arbeitgeber und Arbeitnehmer wegen des Direktionsrechts des Arbeitgebers und der entsprechenden Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers nicht gleich dastehen.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aus diesen Gründen bedarf es zur Darlegung der somit ohne weiteres gegebenen Pflicht des Klägers, zur Rücksprache bei dem Oberregierungsrat V zu erscheinen, nicht der vom Landesarbeitsgericht gewählten Konstruktion, das Kuratorium habe zwar die Personalangelegenheiten der Lohnempfänger dem Leiter der Universitäts-Kliniken zur selbständigen Bearbeitung übertragen, könne sie aber als vorgesetzte Dienststelle jederzeit wieder an sich ziehen. Deshalb geht auch der Einwand der Revision ins Leere, das Kuratorium könne nur Angelegenheiten allgemeiner, z.B. organisatorischer Art wieder an sich ziehen, nicht aber solche Angelegenheiten, die nur einen einzelnen Arbeitnehmer betreffen.

2. Dem angefochtenen Urteil ist ferner darin zuzustimmen, daß die Pflicht des Klägers, am 11. bzw. 17. Mai 1962 zur Rücksprache zu kommen, nicht etwa deswegen entfällt, weil er im April 1962 beim Verwaltungsgericht auf Übertragung der Betriebsschlosserstelle geklagt hatte. Erscheinen mußte er auf alle Fälle, selbst wenn er geglaubt hätte, daß sich die Rücksprache auf den Gegenstand des Verwaltungsgerichtsprozesses beziehen sollte. Dann wäre er höchstens berechtigt gewesen, mündlich zu erklären, daß er sich mit Rücksicht auf den schwebenden Prozeß, in dem allerdings sich beide Parteien völlig gleichberechtigt gegenüberstanden, weigere, auf den Gegenstand des Prozesses näher einzugehen. Es hätte doch auch sein können, daß das Kuratorium ihm nachgeben und ihn nunmehr als Betriebsschlosser einstellen wollte. Davon abgesehen wußte der Kläger gar nicht, um was es sich bei der Rücksprache handeln werde. Viel näher als die Annahme, daß über den Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Prozesses gesprochen werden sollte, lag es, daß die unmittelbar vorausgegangene eigenmächtige Mitteilung des Klägers vom 8. Mai 1962 an die Hauptverwaltung der Universitäts-Kliniken, er scheide wegen seines Amtes als Vorsitzender des Wahlausschusses für die Personalratswahl nunmehr aus dem Heizungswachdienst aus, Gegenstand der Besprechung sein sollte.

Der Kläger konnte sich auch nicht dadurch seiner Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen entziehen, daß er das Kurato-



- 8 -

rium an den Gruppensprecher des Personalrats verwies, wie er das in seinem Schreiben vom 10. Mai 1962 getan hat. Eine derartige Auffassung widerspricht dem Wesen des Arbeitsverhältnisses, insbesondere seinem personenrechtlichen Charakter, geht aber auch über den Aufgabenbereich der Personalvertretung hinaus, wie er in §§ 57, 70 ff. PersVG geregelt ist. Der Personalrat ist eine Vertretung der Bedienstetenschaft einer Behörde in kollektiver Hinsicht, aber nicht des einzelnen Arbeitnehmers. Dieser muß seine aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Pflichten selbst erfüllen, ebenso wie er seine Rechte vor allem selbst wahrnehmen muß. Ob und unter welchen Voraussetzungen der Kläger etwa in Begleitung eines Mitglieds der Personalvertretung zur Rücksprache hätte erscheinen dürfen, braucht hier nicht entschieden zu werden.

3. Bei einer durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingten fristlosen Kündigung braucht der wichtige Grund zwar nicht immer in einem schuldhaften Verhalten zu liegen (BAG 2, 214 (2167)). Hier hat aber das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen, daß das wiederholte Nichterscheinen des Klägers zu der erbetenen Rücksprache nach Lage der Dinge nur dann als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung in Betracht kommt, wenn diese Disziplinlosigkeit auch vorwerfbar ist. Das Landesarbeitsgericht meint, dies wäre nicht der Fall gewesen, wenn der Kläger durch den Personalrat dahingehend falsch unterrichtet worden sei, er brauche nicht zu erscheinen. Das angefochtene Urteil stellt dann aber auf Grund der Aussage des Zeugen K, der Gruppensprecher im Personalrat war, fest, daß dem Kläger eine solche falsche Auskunft nicht gegeben worden ist. Diese Feststellung hat die Revision nicht angegriffen, was auch nur durch zulässige Verfahrensrügen hätte geschehen können (§ 561 in Verb. m. § 554 Abs. 3 Ziffer 2 b ZPO). Nach ihr ist das Fernbleiben des Klägers nicht zu entschuldigen.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht eine wesentliche Verstärkung der Schuld des Klägers deswegen angenommen, weil er auch der zweiten und nunmehr besonders nachdrücklichen Aufforderung vom 17. Mai 1962 nicht gefolgt ist. Weiter ist es

- 9 -



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



JLaw – für Android

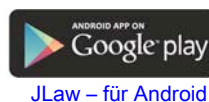


JLaw – für iOS

rechtlich nicht zu beanstanden, daß das angefochtene Urteil unterstützend heranzieht, daß der Kläger seine vielen Eingaben, mit denen er seinen Bewerbungen um eine Schlosserstelle Nachdruck verleihen und das passive Verhalten der ihm vorgesetzten Stellen gegenüber diesen Bewerbungen anprangern wollte, zum Teil in ziemlich scharfer Form auch an unzuständige Stellen, z.B. an den schleswig-holsteinischen Minister für Wirtschaft und Verkehr und an die Handwerkskammer in Lübeck gerichtet hat. Das derart querulatorische Verhalten des Klägers stellt selbst dann eine ihm vorwerfbare Belastung seines Arbeitsverhältnisses dar, wenn man ihm zugute hält, daß er, wenn auch schreibgewandt, rechtlich nicht geschult ist und daß er durch die ihm widerfahrene ungünstige Behandlung verbittert war.

Das Landesarbeitsgericht hätte außerdem zur Unterstützung des wichtigen Kündigungsgrundes heranziehen können, daß der Kläger seine Wahl zum Vorstand des Wahlausschusses für die Personalratswahl zum Anlaß genommen hat, seiner Dienststelle mit Schreiben vom 8. Mai 1962 einfach mitzuteilen, "aus technischen Gründen" scheide er am 9. Mai 1962 aus dem Heizungswachdienst aus. Die Gründe, aus denen das Landesarbeitsgericht die auch von ihm als unzulässig erkannte Eigenmächtigkeit als entschuldigt ansieht - nämlich die Aussage des Zeugen K, dem Kläger sei bekannt gewesen, daß der Verwaltungsdirektor die notwendige Entlastung des Klägers bereits genehmigt habe, und eine andere Art der Entlastung sei nicht möglich gewesen - sind nicht ganz überzeugend. Sie schließen es jedenfalls nicht aus, in der Art, wie der Kläger sich geäußert hat, wenn auch, für sich allein gesehen, noch keinen zur fristlosen Entlassung ausreichenden wichtigen Grund, so doch eine Verstärkung des später eingetretenen Hauptgrundes zu sehen.

4. Bei seiner Interessenabwägung, also bei der notwendigen umfassenden und abschließenden Prüfung, ob dem verklagten Land trotz des zu beanstandenden Verhaltens des Klägers nicht doch zuzumuten war, von einer fristlosen Kündigung abzusehen und den Kläger wenigstens bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungs-



- 10 -

frist weiterzubeschäftigen, hat das angefochtene Urteil auch alle zugunsten des Klägers sprechenden Umstände berücksichtigt. Es hat im einzelnen bedacht, daß er unstreitig gute Arbeit geleistet hat, und daß das Verhalten der Beklagten, das ihm u.a. dazu Anlaß gab, die richtige Eingruppierung nach dem Tarif und die richtige Bezahlung der Wochenfeiertage durch Prozesse zu erkämpfen, in ihm die Auffassung habe befestigen können, seine Dienststelle tue ihm Unrecht. In der Tat hat sich, so sagt das Urteil weiter, die Dienststelle in dem offensichtlichen Bemühen, den Kläger nicht zu berücksichtigen, auch hinhaltend verhalten. Ferner hat das Landesarbeitsgericht bedacht, daß der Kläger bereits im 49. Lebensjahr steht und für eine Familie mit noch in der Ausbildung stehenden Kindern zu sorgen hat, und daß er durch die Demontage eines Familienbetriebes aus seiner früheren beruflichen Existenz geworfen ist. Trotz alledem ist das Berufungsgericht zu dem Ergebnis gekommen, daß ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt, weil der Kläger die Ordnung und die Disziplin im Betrieb durch sein Verhalten ernstlich gefährdet hat, und weil auch keine Gewähr für ein künftig ordnungsmäßiges Verhalten des Klägers vorhanden ist. Diese tatrichterliche Feststellung und Auffassung läßt keinen Rechtsirrtum erkennen. Der Senat sieht sich als Revisionsgericht nicht in der Lage, dem Berufungsgericht eine andere Beurteilung des festgestellten Sachverhalts vorzuschreiben.

Bedecklich stimmen könnte nur, daß das Landesarbeitsgericht im Rahmen seiner Interessenabwägung nicht ausdrücklich gesagt hat, welches die für das Dienstverhältnis geltende ordentliche Kündigungsfrist war. Diese Frist könnte für die Entscheidung insofern von Bedeutung sein, als es bei einer längeren Frist dem verklagten Land weniger zuzumuten wäre, den Kläger bis zu deren Auslauf weiterzubeschäftigen als bei einer kürzeren (vgl. BAG 5, 20 [277]), im letzteren Falle also eine Weiterbeschäftigung bis zum Auslauf der Kündigungsfrist möglicherweise in Frage kommen könnte.

Im Zeitpunkt seiner fristlosen Entlassung am 18. Mai 1962 war der Kläger etwa fünf Jahre und zehn Monate beim verklagten

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Land beschäftigt. Nach § 57 MTL wäre die Frist für eine ordentliche Kündigung damals sechs Wochen zum Monatsende gewesen. Die Kündigung vom 18. Mai 1962 hätte also als ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1962 gewirkt. Ob sich die Beschäftigungszeit nach Maßgabe von § 6 MTL wegen Militärdienstes oder aus anderen Gründen derart verlängert, daß eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Vierteljahresschluß in Frage kommt, was nach zehn Jahren der Fall wäre, ist nicht ersichtlich. Indessen braucht der Frage nach der Länge der Kündigungsfrist nicht nachgegangen zu werden, weil das angefochtene Urteil erkennen läßt, daß es ihm darauf nicht ankommt, da dem verklagten Land nach dem Verhalten des Klägers überhaupt nicht habe zugemutet werden können, den Kläger weiterzubeschäftigen. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden, der in Rede stehende Gesichtspunkt ist beachtet. Die Auffassung des Berufungsgerichts, dem Lande könne die Weiterbeschäftigung des Klägers überhaupt nicht mehr zugemutet werden, ergibt sich daraus, daß es zum Abschluß seiner Interessenabwägung ausführt, das Vorliegen eines wichtigen Grundes sei letztlich trotz aller zugunsten des Klägers sprechenden Umstände deshalb bejaht worden, weil sein Verbleiben im Dienst nach seinem zuletzt gezeigten Verhalten eine ernsthafte Gefährdung der Ordnung und der Betriebsdisziplin innerhalb der Universitäts-Kliniken bedeuten würde, zumal das Gesamtverhalten des Klägers keine Gewähr dafür biete, daß er Einsicht zeigt und in Zukunft die gebotenen Grenzen in seinem Verhalten beachten wird.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

von Lossau

A. Wörner



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

