

27. Juni 1963

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! Ja (i)
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

82

Gesetz: BGB § 626

Leitsatz:

Der zur Honorarverteilung verpflichtete Krankenhausarzt kann von dankbaren Patienten Geschenke annehmen, die er bei der Honorarverteilung gegenüber dem anteilsberechtigten Krankenhaus nicht zu verrechnen braucht.

Aktenzeichen: 2 AZR 439/62

Urteil des BAG vom 27. Juni 1963

LAG Hamm / Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

82

82

AZR 439/62

Sa 725/58 Hamm/Westf.

Im Namen des Volkes!

erkündet
am 27. Juni 1963

Bez. Damm,

Urteil

angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1963 durch den Präsidenten Dr. Müller, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Höcker für Recht erkannt:

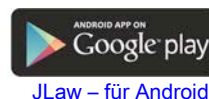
Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (Westf.) - 4. Kammer - vom 29. August 1962 - Az.: 4 Sa 725/58 - insoweit aufgehoben, als es feststellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis nicht aufgelöst ist. Ferner wird die Kostenentscheidung aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. September 1950 an Chefarzt in einem Krankenhaus des Beklagten. Im August 1957 tauchte das - später nicht bestätigte - Gerücht auf, der Kläger habe im betrunkenen Zustand eine Patientin operiert. Der Beklagte ließ nach vorangegangenen Besprechungen und Auseinandersetzungen die gesamte ärztliche Tätigkeit des Klägers durch eine aus zwei Professoren und einen Chefarzt bestehende Gutachterausschuss nachprüfen und suspendierte den Kläger vom Dienst. Nach Eingang des Gutachtens, das dem Kläger eine weitere ärztliche Fortbildung empfahl, immerhin dem Beklagten aber die Entlassung des Klägers nicht anriet, kündigte der Beklagte dem Kläger fristlos am 21. März 1958. Der Beklagte kündigte außerdem dem Kläger noch einmal fristlos am 5. Mai 1958 unter Hinweis auf Dienstaufsichtsbeschwerden und Strafanzeigen, die der Kläger inzwischen erstattet hatte. Schließlich kündigte der Beklagte nochmals fristlos am 27. Juni 1958 mit der Behauptung, der Kläger habe Sonderhonorare von Patienten gefordert und erhalten, ohne davon den dem Beklagten vertraglich zustehenden Anteil an ihn abzuführen.

Der Kläger hat mit seiner Klage diese Kündigungen durch jeweils fristgemäß gestellte auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen gerichtete Anträge angegriffen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben und gleichzeitig eine auf Zahlung von monatlich 1.500,-- DM gerichtete einstweilige Verfügung gegen den Beklagten erlassen. Mit seiner Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während der Kläger die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

Dem angefochtenen Urteil ist zu folgen, soweit es in dem ärztlichen Verhalten des Klägers sowie in der Behandlung der sog. Sonderhonorare keinen wichtigen Grund zur außerordent-



lichen Kündigung als gegeben angenommen hat. Auch soweit das Landesarbeitsgericht bei Behandlung des Komplexes der Strafanzeigen, Dienstaufsichtsbeschwerden u.ä. das Verhalten des Klägers, insbesondere unter Berücksichtigung seines unermüdlichen Einsatzes für das Krankenhaus und seine Patienten, als menschlich verständlich bezeichnet hat, ist ihm ein Rechtsfehler nicht unterlaufen. Das Urteil mußte jedoch deswegen aufgehoben werden, weil nicht ausgeschlossen ist, daß das Landesarbeitsgericht bei der Erörterung der Zumutbarkeitsfrage einen wesentlichen Umstand unbeachtet gelassen hat.

I. Was das ärztliche Verhalten des Klägers anbelangt, so hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß dem Kläger nicht mehr Fehler unterlaufen sind als sie angesichts der allgemeinen menschlichen Unzulänglichkeit jedem Arzt unterlaufen können, und daß darüber hinaus der Kläger ein besonders geschickter und bei den einweisenden ärztlichen Kollegen geschätzter Chirurg war.

Diese Feststellungen, die der Beklagte mit keiner prozessualen Rüge angegriffen hat, sind rechtsfehlerfrei getroffen worden. Insbesondere stellt es keinen inneren Widerspruch dar, wenn das Landesarbeitsgericht das Gutachten der Ärztekommision in Bezug genommen hat, aber dennoch zu einer anderen Wertung gelangt ist. Das Landesarbeitsgericht hat sich das Gutachten durch hierüber als Zeugen vernommene Mitglieder der Kommission erläutern und auslegen lassen und ist dann auf Grund dieser Darlegungen in Verbindung mit den gerichtlich eingeholten Sachverständigengutachten zu seinen Feststellungen gekommen.

Legt man diese Feststellungen der richterlichen Wertung zugrunde, so hat das Landesarbeitsgericht mit Recht in der ärztlichen Tätigkeit des Klägers einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung nicht gesehen.

II. Was den Komplex der Sonderhonorare anlangt, so hat das Landesarbeitsgericht nach der Beweisaufnahme nicht feststellen können, daß der Kläger ^{solche} ~~solche~~ Honorare gefordert habe. Dagegen hat die Beklagte keine prozessuale Rüge



hoben. Fest steht jedoch, daß der Kläger in drei Fällen von Patienten bzw. deren Angehörigen Sonderbeträge entgegengenommen hat, ohne hieran den Beklagten zu beteiligen. Das Landesarbeitsgericht sagt hierzu, der Arzt dürfe von dankbaren Patienten Geschenke annehmen. Das Annehmen von größeren Geldgeschenken sei jedoch möglicherweise bedenklich. Es komme aber hierzu auf die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles an, die sich bei dem bisherigen widersprüchlichen Ergebnis der Beweisaufnahme und wegen des inzwischen eingetretenen Todes eines Zeugen nicht mehr aufklären ließen.

Der Auffassung des Landesarbeitsgerichtes, der Arzt dürfe von dankbaren Patienten Geschenke annehmen, ist ^{dann} zuzustimmen. Der Arzt kann derartige Geschenke ~~aber~~ auch als solche behandeln, braucht sie also nicht als Honorare mit dem anteilsberechtigten Krankenhaus zu verrechnen.

Gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß eine weitere Sachaufklärung nicht mehr möglich sei, hat der Beklagte eine prozessuale Rüge nicht erhoben. Diese Feststellung ist daher der richterlichen Wertung zugrunde zu legen. Wenn aber hiernach dem Kläger ein vorwerfbares Verhalten nicht nachgewiesen werden kann, so ist auch ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nicht nachgewiesen.

Der Hinweis der Revisionsbegründung auf die Rechtsprechung des Senats, daß bei einem Dienstverpflichteten in besonderer Vertrauensstellung schon der einmalige und nur einen geringen Betrag betreffende Spesenbetrug ein Grund zu seiner fristlosen Entlassung sein kann (AP Nr. 42 zu § 626 BGB), geht fehl. Denn in dem dortigen Falle stand der Spesenbetrug als solcher fest, während hier gerade die Feststellung, ob es sich um ein dem Kläger allein zustehendes Geschenk oder um ein mit dem Beklagten zu verrechnendes Honorar gehandelt hat, eben wegen des widersprüchlich ermittelten Sachverhalts und des Todes eines wesentlichen Zeugen nicht mehr zu treffen ist.

III. Scheiden hiernach die Komplexe des angeblichen ärztlichen Fehlverhaltens und der angeblichen Sonderhonorare



als Kündigungsgründe aus, so ist auch rechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht diese Komplexe bei seiner Gesamtabwägung nicht mehr erwähnt und angeführt hat. IV. a) Was nun den hiernach noch verbleibenden Komplex der Strafanzeigen, Dienstaufsichtsbeschwerden und anderer Vorwürfe des Klägers gegen den kompetenzmäßig mit ihm befaßten Personenkreis anlangt, so ist das Landesarbeitsgericht in seiner dem Verlauf dieser Dinge vollauf Genüge tragenden Betrachtung zu dem Ergebnis gekommen, daß das Verhalten des Klägers in seiner über das Ziel hinausschießenden Maßlosigkeit das Arbeitsverhältnis aufs Schwerste belastet hat. Das Landesarbeitsgericht hat aber dem Kläger zugute gehalten, er habe durchaus der Meinung sein können, daß der Beklagte, wenngleich seine Vertreter ehrlich bestrebt gewesen waren, ihrer Verantwortung vor der Bevölkerung gerecht zu werden, ihn ungerecht behandelt habe. Das Landesarbeitsgericht schließt seine eingehende Schilderung, wie die Maßnahmen des Beklagten dem Kläger erscheinen konnten, mit dem Satz, daß hiernach die Reaktion des Klägers zwar nicht zu billigen, aber menschlich verständlich sei.

Dieser das Vorgehen des Klägers weniger streng beurteilenden Bewertung liegt kein Rechtsfehler zugrunde, zumal das Landesarbeitsgericht mit Recht dem Kläger seinen unermüdlichen und nahezu pausenlosen Einsatz für die Patienten des Krankenhauses zugute gehalten hat. Zwar befand sich der Kläger nicht, wie er es vor allem in der Revisionsinstanz darzulegen versuchte, in einer Art Notwehrlage. Denn diese würde einen rechtswidrigen Angriff des Beklagten voraussetzen. Rechtswidrig war aber das Vorgehen des Beklagten nicht, wenn er nach aufgetauchten - inzwischen widerlegten - Gerüchten eine Ärztekommision mit einer Nachprüfung der ärztlichen Tätigkeit des Klägers beauftragte. Wohl aber konnte nach der zu billigenden Ansicht des Landesarbeitsgerichts der Kläger das Vorgehen des Beklagten als eine ungerechtfertigte Maßnahme empfinden, was seine Reaktion in einem milderem Licht erscheinen läßt.

Soweit ist dem Landesarbeitsgericht durchaus zuzustimmen.



b) Es kommt nun aber bei der Abwägung nach § 626 BGB nicht nur darauf an, ob das in der Vergangenheit liegende Verhalten des Kündigungsempfängers menschlich verständlich ist, sondern vor allem auch darauf, ob im Zeitpunkt der Kündigung für die Zukunft ein gedeihliches Zusammenarbeiten der beiden Vertragsparteien noch zu erwarten und ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch weiter zuzumuten ist.

Das Landesarbeitsgericht hat sich diese Frage mit Recht auch gestellt (vgl. S. 83) und sie nach Erörterungen über Grund und Ursprung der Reaktion des Klägers sowie über seinen Pflichteifer dann mit den Worten (vgl. S. 88) beantwortet, daß bei Abwägung aller Umstände schwerer als die zweifellos vorliegenden Entgleisungen der Wille des Klägers wiege, sich für das Krankenhaus und seine Patienten einzusetzen.

Diese Zusammenfassung, in der noch einmal die den Kläger betreffenden Entschuldigungsgründe hervorgehoben sind, die Belastung der Beziehungen zwischen den Parteien durch das Vorgehen des Klägers aber nicht erwähnt ist, läßt es nicht als ausgeschlossen erscheinen, daß das Landesarbeitsgericht bei der Gesamtabwägung vergessen hat, die Belange des Beklagten mit in die Abwägung einzubeziehen. Insbesondere ist es nicht ausgeschlossen, daß das Landesarbeitsgericht übersehen hat, die Frage zu prüfen, ob angesichts der Entgleisungen des Klägers noch - auf den Kündigungstag zurückbezogen - eine einigermaßen gedeihliche Zusammenarbeit der Parteien bis zur vorgesehenen Beendigung des Vertrages zu erwarten war und somit - falls dies etwa zu verneinen wäre - dem Beklagten dann doch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könnte. Da das Landesarbeitsgericht möglicherweise insoweit die Belange des Beklagten bei der Abwägung nicht berücksichtigt hat, mußte das Urteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Dr. Müller Schilgen Dr. Meier-Scherling

Wilh. Petersen Höcker



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

