

Aktenzeichen: 2 AZR 574/77

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 5. Juli 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; ZPO § 565 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 574/77

12 Sa 311/77 Düsseldorf

Verkündet am
5. Juli 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im schriftlichen Verfahren nach § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. Juli 1979 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Schwarz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Mai 1977 - 12 Sa 311/77 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die Fünfte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 6. April 1934 geborene Kläger war nach seinem Abitur vom 1. April 1954 an bei der Beklagten tätig. Er schloß dort zunächst eine Lehre als Industriekaufmann ab. Seit dem Jahre 1963 war er in der Betriebskrankenkasse der Beklagten als Hauptsachbearbeiter für die Krankenversicherung der Rentner in der Unterabteilung "Leistungen" der Verwaltungsstelle R eingesetzt.

Am 31. Oktober 1976 trat der Geschäftsführer der Betriebskrankenkasse, Herr G , in den Ruhestand. Im Zuge der hierdurch bedingten Personalveränderungen wurde der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, Herr Re , nach B versetzt. Der Kläger hatte gehofft, diese Stelle zu erhalten. Sie wurde jedoch Herrn Ba übertragen, der bisher in der Verwaltungsstelle D der Betriebskrankenkasse eingesetzt war.

Nachdem der Kläger erfahren hatte, daß er für eine gehobene Stellung nicht vorgesehen war, richtete er unter dem 24. September 1976 ein als "Beschwerde" bezeichnetes Schreiben an den Vorstandsvorsitzenden der Betriebskrankenkasse, Herrn Br . Darin führte er mehrere Vorgänge an, die seine "mit seiner Bewerbung um eine führende Stellung verbundene Absicht" zeigen sollte, "soziales Verhalten und gesetzestreues Verwalten zu fördern". In diesem Zusammenhang warf der Kläger der Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse u. a. vor, sie habe entgegen dem Gesetz und insbesondere einer damals geltenden eindeutigen Vorschrift in der Satzung der Betriebskrankenkasse Rentnern und mitversicherten Familienangehörigen Zuschüsse für die Anschaffung von Hörgeräten vor-enthalten. Weiter heißt es dann in dem Schreiben, trotz "recht tückischen Vorgehens" sei der (neue) Geschäftsführer mit dem besonders listig vorgehenden Verwaltungsstellenleiter ohne Strafe geblieben. Durch die Beförderung eines Günstlings von Herrn G sei er in seinem Vermögen geschädigt worden. Andere hätten sich rechtswidrige Vermögensvorteile verschafft, indem sie durch Täuschungshandlungen einen Irrtum über seine Person erregten oder unterhielten.



Bereits in einer schriftlichen Eingabe vom 2. August 1969 hatte der Kläger u. a. wegen der in seiner Beschwerde angesprochenen Zuschüsse für Hörgeräte eine Satzungsänderung vorgeschlagen. In einer weiteren Eingabe vom 10. Dezember 1973 hatte er die mangelnde innerbetriebliche Beachtung von Grund- und Menschenrechten durch die Betriebskrankenkasse gerügt.

Die in dem Schreiben vom 24. September 1976 enthaltenen Vorwürfe führten am 18. Oktober 1976 zu einer Besprechung mit dem Kläger, an der auch Mitglieder der Personalabteilung und des Betriebsrats teilnahmen. Da ohne die Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse nicht alle vom Kläger erhobenen Vorwürfe geklärt werden konnten, vertagte sich der Gesprächskreis, um unter Hinzuziehung der Geschäftsführung am 21. Oktober 1976 erneut zu verhandeln. Im Anschluß an dieses zweite Gespräch wurde der Kläger zunächst beurlaubt und am 25. Oktober 1976 mit Zustimmung des Betriebsrats fristlos entlassen. In dem Kündigungsschreiben wurde als Begründung angeführt, der Kläger habe in der Verhandlung vom 21. Oktober 1976 die Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse wiederholt des Betruges, der Untreue und der Unwahrheit bezichtigt. Durch diese Beschuldigungen würden die Beziehungen der Parteien unheilbar gestört.

In einem Schreiben vom 26. Oktober 1976 an die Personalabteilung erklärte der Kläger, er habe nicht die Absicht gehabt, jemanden zu beleidigen und bitte um Verzeihung. Dabei begründete er näher seinen zur Gewährung von Zuschüssen für Hörgeräte vertretenen Standpunkt und legte dar, daß nach seiner Ansicht die Vorenthaltung dieser Leistungen den Tatbestand der Untreue erfülle.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit. Er hat vorgetragen, er habe die Mitglieder der Geschäftsführung nicht persönlich angegriffen. Er habe nur die Tätigkeit der Betriebskrankenkasse in Einzelfällen kritisiert. Bereits aus seinem Schreiben vom 26. Oktober 1976 gehe die Absicht hervor, niemanden beleidigen zu wollen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe bereits seit längerer Zeit durch unkollegiales Verhalten den Betriebsfrieden gestört, Weisungen seiner Vorgesetzten nicht befolgt und erhebliche Fehlleistungen erbracht.

Die in dem Schreiben vom 24. September 1976 gegen die Geschäftsführung erhobenen Vorwürfe gesetzwidrigen Verhaltens seien unberechtigt. Der Vorwurf, die Betriebskrankenkasse habe zu Unrecht Rentnern und Familienangehörigen von Versicherten keine Zuschüsse für Hörgeräte gezahlt, sei unberechtigt, weil nach der damals herrschenden Rechtsmeinung bestimmte Leistungen nur gewährt werden durften, wenn dadurch die Erhaltung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit gesichert war.

Auch danach habe der Kläger sich in ungehöriger Form über die unterbliebene Beförderung beschwert. So habe er am 4. Oktober 1976 erklärt, der kommende Geschäftsführer sei weniger qualifiziert als er. Am folgenden Tag habe er geäußert, falls Herr Ba die Verwaltungsstelle in R übernehme, werde er - der Kläger - für dessen baldiges Verschwinden sorgen; Herr Ba sei ein Mann mit schmutzigem Charakter. Der letztlich ausschlaggebende Kündigungsgrund sei jedoch das Verhalten des Klägers in dem Gespräch vom 21. Oktober 1976 gewesen. Dort sei ihm die Haltlosigkeit jedes seiner Vorwürfe dargelegt worden. Bei der Erörterung der Zuschüsse für Hörgeräte an Rentner habe der Kläger schließlich behauptet, einem Teil der Versicherten seien Leistungen vorenthalten worden, das sei "Betrug und Untreue". Weiter habe er in diesem Zusammenhang die Geschäftsführung der Kasse der "Unwahrheit" bezichtigt. Nachdem sowohl der Hinweis des Gesprächsleiters, diese Vorwürfe entbehrten jeder sachlichen Grundlage, als auch die Aufforderung zweier anwesender Betriebsratsmitglieder, diese Anschuldigungen zurückzunehmen, erfolglos geblieben seien, sei die Besprechung abgebrochen worden.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei nur eine Vergeltungsmaßnahme für seine berechtigte Beschwerde. Das Betriebsratsmitglied H habe ihn am 5. Oktober 1976



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 5 -

mitgeteilt, seine Beschwerde werde Kreise ziehen; er werde deshalb entlassen, es sei denn, er werde aus einem Streitverfahren in dieser Sache als Sieger hervorgehen. Über Herrn Ba habe er nur geäußert, falls dieser die Stelle durch Beziehungen erhalte, sei er ein schmutziger Charakter; er wolle die legalen Mittel einsetzen, um die Ausnutzung von Beziehungen zu verhindern. Die in seinem Beschwerdeschreiben vom 24. September 1976 erhobenen Vorwürfe seien sachlich gerechtfertigt. In dem Gespräch vom 21. Oktober 1976 habe er lediglich in gezielter Form seine zutreffende Rechtsmeinung zur Frage der Zuschüsse für Hörgeräte an Rentner wiederholt.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, vor der Zuleitung der Beschwerdeschrift des Klägers an die Personalabteilung des Werkes R zur weiteren Bearbeitung sei von einer Entlassung des Klägers auch nicht andeutungsweise gesprochen worden. Gegenüber dem Zeugen Ph habe der Kläger am 5. Oktober 1976 erklärt, falls Herr Ba käme, werde er dafür sorgen, daß dieser alsbald wieder verschwinde; Herr Ba habe einen schmutzigen Charakter. Am 18. Oktober 1976 habe der Kläger erklärt, er sei seit langem bei Beförderungen übergangen worden. Er habe erreichen wollen, daß die bereits beschlossenen Personalmaßnahmen rückgängig gemacht würden, andernfalls stehe er ab dem 2. November 1976 nicht mehr zur Verfügung. In dem Gespräch vom 21. Oktober 1976 habe der Kläger in Anwesenheit der Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse trotz des Versuchs der Erörterung sachbezogener Punkte seiner Eingabe den Vorwurf des Betrugs und der Untreue durch die Geschäftsführung erhoben. Obwohl die Sitzung unterbrochen worden sei und

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



der Zeuge Ri dem Kläger zugeredet habe, diese Vorwürfe zurückzunehmen, habe der Kläger darauf beharrt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat sodann angenommen, weder die privaten Gespräche mit Kollegen über die Qualifikation und den Charakter anderer Mitarbeiter noch eine sachlich begründete Beschwerde an den Vorstand der Betriebskrankenkasse seien geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Es reiche auch nicht aus, wenn der Kläger aus enttäuschter Beförderungserwartung aggressiv auf die gesamte betriebliche Hierarchie reagiert habe.

Die Beklagte habe weder den zum Teil unsachlichen Inhalt des Beschwerdeschreibens vom 24. September 1976 noch den darin angeschlagenen Ton zum Anlaß einer Disziplinarmaßnahme genommen. Sie habe dem Kläger vielmehr Gelegenheit gegeben, den Inhalt des Schreibens zu rechtfertigen. In dem ersten Gespräch habe sie anerkannt, daß der sachliche Teil der Beschwerde die Hinzuziehung sachkundiger Gesprächspartner erfordere, obwohl der Kläger die Vorwürfe ausschließlich wegen seiner Zurücksetzung erhoben habe. Damit habe sie den Willen bekundet, über die emotionelle Reaktion des Klägers hinwegzusehen und in ein Sachgespräch einzutreten. Da der Kläger sich jedoch in dem zweiten Gespräch geweigert habe, von den gegen die Geschäftsführung erhobenen Vorwürfen abzurücken, sei es der Beklagten nicht zuzumuten, ihn weiter zu beschäftigen. Er habe der Geschäftsleitung unter ihrem früheren Geschäftsführer, dessen Nachfolger und seinem neuen unmittelbaren vorgesetzten Unterabteilungsleiter Motivationen und Handlungen unterstellt, die er zum Teil auch als strafrechtliche Tatbestände gewertet habe. Die zweiundzwanzigjährige Betriebszugehörigkeit des Klägers sei bei der Interessenabwägung nicht übersehen worden. Aus seinen Eingaben vom 2. August 1969 und vom 10. Dezember 1973 ergebe sich, daß er kein bequemer Mitarbeiter gewesen sei. Seine Motive seien aber nicht uneigennützig gewesen. In Anbetracht der umfassenden Versuche der Beklagten, die Situation zu bereinigen, habe ihr Interesse an einer sofortigen Trennung gegenüber dem Interesse des Klägers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes bewertet werden müssen. Eine Weiterbeschäfti-



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

gung sei ohne erhebliche Störungen des Betriebsfriedens nicht mehr zu erwarten gewesen.

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei nach § 626 Abs. 1 BGB berechtigt gewesen, dem Kläger fristlos zu kündigen, hält der rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Die Anwendung des Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt hat. Im Revisionsverfahren kann insoweit nachgeprüft werden, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden, und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalls, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat. Wenn das nicht geschehen ist, ist nicht auszuschließen, daß der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes verkannt und damit fehlerhaft gehandelt hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe], vgl. statt vieler BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe]; jeweils mit weiteren Nachweisen).

2. Nach diesem Prüfungsmaßstab ist das Landesarbeitsgericht zunächst ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, daß das Verhalten des Klägers in der Unterredung vom 21. Oktober 1976 an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu bilden.

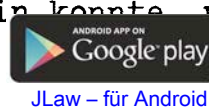
a) Das Landesarbeitsgericht hat entscheidend darauf abgestellt, daß der Kläger in dieser Unterredung gegen die Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse den Vorwurf des Betrug und der Untreue erhoben hat. Damit hat es den richtigen Ausgangspunkt für seine Würdigung gewählt, weil auch die Beklagte in diesem Vorwurf den wesentlichen Kündigungsgrund



sieht. Das ergibt sich aus ihrem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 22. Oktober 1976, aus ihrem Kündigungsschreiben und ihrem Vortrag im Prozeß. Die übrigen gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe hat die Beklagte nur unterstützend angeführt; sie sollen insbesondere die Nachsicht belegen, die sie bisher mit dem Kläger geübt hatte, sowie die aus ihrer Sicht egozentrische Einstellung des Klägers offenbaren. Das Landesarbeitsgericht durfte daher diesen weiteren Sachvortrag auch nicht als selbständigen und unmittelbaren Kündigungsgrund berücksichtigen (vgl. BAG AP Nr. 64 zu § 626 BGB [zu 3 der Gründe]).

b) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe in der Unterredung am 21. Oktober 1976 den Vorwurf des Betruges und der Untreue durch die Geschäftsführung erhoben, ist für den Senat gemäß § 561 ZPO bindend, weil hiergegen kein Revisionsangriff erhoben ist. Die Rüge der Revision, der Kläger habe lediglich auf Mißstände hinweisen und niemanden beleidigen wollen, richtet sich nur gegen die weitere Feststellung des Landesarbeitsgerichts zum Beweggrund für sein Handeln, den es allein in der enttäuschten Beförderungserwartung gesehen hat.

c) Der Vorwurf des Betrugs und der Untreue stellt eine Verletzung der Ehre der vom Kläger beschuldigten Mitglieder der Geschäftsführung dar. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß sich dieser Vorwurf des Klägers gegen den in den Ruhestand getretenen Geschäftsführer G und seinen Nachfolger St gerichtet hat, der nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Beklagten stellvertretender Geschäftsführer gewesen ist. Nach ihrem weiteren Vortrag wie auch nach der Aussage des Zeugen Ri, der allein zum Ablauf des Gesprächs vom 21. Oktober 1976 vernommen worden war, fiel die Äußerung, als die in der Beschwerde des Klägers angesprochene Zahlung von Zuschüssen für Hörgeräte an Rentner erörtert wurde. Diese Frage war aber nach dem beiderseitigen Sachvortrag nur in der Vergangenheit streitig gewesen. Daraus folgt, daß dieser Vorwurf nach dem festgestellten Sachverhalt nicht auch gegen den neuen Unterabteilungsleiter und unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers Herrn Ba gerichtet sein konnte, wie das



Landesarbeitsgericht möglicherweise angenommen hat. Es ist weder von der Beklagten behauptet noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden, daß Herr Ba , der bis zu seiner Berufung auf den neuen Posten in der Verwaltungsstelle D tätig war, vorher der Geschäftsführung angehört habe.

3. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht ist jedoch deshalb nicht frei von Rechtsfehlern, weil es bei der Prüfung, ob die von dem Kläger erhobenen ehrverletzenden Vorwürfe die außerordentliche Kündigung rechtfertigen, einige wesentliche Umstände nicht berücksichtigt hat. Dazu gilt im einzelnen folgendes:

a) Bei einer ehrverletzenden Äußerung des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber oder seinen Vorgesetzten kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist. Diese Frage kann aber in der Regel nur erschöpfend beantwortet werden, wenn geprüft ist, inwieweit der vom Arbeitnehmer erhobene Vorwurf sachlich berechtigt ist (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 626 BGB). Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht aber unterlassen. Es hat sich zwar nicht auf eine rein strafrechtliche Wertung beschränkt, sich jedoch mit dem Hinweis begnügt, die Beklagte habe dem Kläger trotz seiner zuvor gezeigten aggressiven Haltung unvoreingenommen Gelegenheit zur sachlichen Erörterung seiner Beschwerdepunkte gegeben, und sie habe diese Erörterung abbrechen dürfen, als der Kläger trotz der Beschwichtigungsversuche des Zeugen Ri nicht von dem Vorwurf strafbaren Handelns der Geschäftsführung abrückte.

b) Ob diese Vorwürfe des Klägers sachlich begründet sind, mußte geprüft werden, weil nur dann abschließend beurteilt werden kann, ob das Verhalten des Klägers so schwerwiegend war, daß der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war.



Wie bereits ausgeführt, bezog sich der Vorwurf des Klägers allein auf die Behandlung der Zuschüsse für Hörgeräte an nicht erwerbstätige Versicherte durch die Geschäftsleitung. Nach der Aussage des Zeugen Ri beanstandete der Kläger, in diesem Punkt seien die Versicherten belogen und betrogen worden. Er begründete seine Weigerung, diese Beschuldigung zurückzunehmen damit, dies sei ihm unmöglich, weil alles richtig sei, was er vorgetragen habe. Nach dem Vortrag der Beklagten wurde der Kläger ausdrücklich darauf hingewiesen, daß dem Vorwurf jede sachliche Grundlage fehle; sie drohte ihm arbeitsrechtliche Folgerungen an, falls er ihn aufrecht erhalte. Auch die Beklagte wertete somit den Vorwurf des Klägers nicht losgelöst von seinem sachlichen Hintergrund, und sah ihn gerade deshalb als für den Abbruch des Gesprächs wie auch für die fristlose Entlassung entscheidend an, weil sie ihn für völlig haltlos hielt. Deshalb durfte diese Frage auch bei der für das Vorliegen eines wichtigen Grundes gebotenen Gesamtwürdigung nicht unbeantwortet bleiben.

Der Kläger begründet die von ihm vertretene Rechtsmeinung zu diesem Punkt in erster Linie damit, daß dem mehrfach erwähnten Personenkreis die Zuschüsse unbeschadet der gesetzlichen Regelung bzw. ihrer Auslegung aufgrund einer besonderen Bestimmung der Kassensatzung zugestanden hätten, die vom 1. Juli 1966 bis zu einer im August 1974 beschlossenen Satzungsänderung gegolten habe. Dies hat er in dem in Ablichtung in erster Instanz übergebenen Schreiben an die Beklagte vom 26. Oktober 1976, das in dem angefochtenen Urteil auch in Bezug genommen ist, im einzelnen dargelegt. Er hat darin auch des näheren begründet, warum seiner Ansicht nach durch die Vorenthaltung der Tatbestand der Untreue erfüllt worden sei. Diesem Vortrag hätte das Landesarbeitsgericht nachgehen und insoweit den Sachverhalt näher aufklären müssen.

4. Die unvollständige Interessenabwägung führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.



a) Bestand entgegen der von der Beklagten vertretenen Rechtsansicht objektiv ein Leistungsanspruch der Versicherten, so ist damit zwar noch keineswegs der Tatbestand der Untreue (§ 266 StGB) durch die Geschäftsführung der Kasse erfüllt. Es dürfte bereits ein weiteres objektives Merkmal des allein einschlägigen Treuebruchtatbestandes (§ 266 Abs. 1 2. Alternative StGB) fehlen, weil die Pflicht zur Erfüllung gesetzlicher Ansprüche noch keine Treuepflicht im Sinne jener Strafnorm begründet (vgl. Schönke-Schröder-Cramer, Strafgesetzbuch, 18. Aufl., § 266 Anm. 23 und 24). Der vom Kläger erhobene Vorwurf könnte jedoch bei einer unberechtigten Leistungsverweigerung milder beurteilt werden. Es wird dann insbesondere zu erwägen sein, ob der Kläger mit den von ihm verwendeten strafrechtlichen Begriffen nicht nur in erster Linie auf die behauptete objektive Gesetzeswidrigkeit des Verhaltens der Geschäftsführung hinweisen wollte. Es ist jedenfalls nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht bei einer Prüfung des Anlasses der Beschuldigungen zu einer anderen Würdigung des Verhaltens des Klägers gelangt wäre. Es ist nämlich zu berücksichtigen, daß die Beklagte die fristlose Kündigung entscheidend auf diesen Angriff gegen ihre Geschäftsführung gestützt und die vom Landesarbeitsgericht festgestellten abwertenden Äußerungen des Klägers über seinen neuen unmittelbaren Vorgesetzten wie auch die in der ersten Unterredung vom 18. Oktober 1976 angekündigte Arbeitsverweigerung hingenommen hatte.

b) Der Senat kann in der Sache selbst nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen zu der entscheidungserheblichen Frage getroffen, ob für den Kläger ein sachlicher Grund bestand, den von der Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse zur Zuschußzahlung damals eingenommenen Standpunkt ernsthaft zu bezweifeln. Hierfür kann es wesentlich auf die damals insbesondere von den Krankenkassen allgemein geübte Praxis ankommen, die vom Landesarbeitsgericht im Streitfall zu ermitteln ist.



c) Wegen der behandelten Rechtsfehler kommt es nicht mehr darauf an, ob auch die weiteren Sach- und Verfahrensrügen der Revision durchgreifen. Sie könnten ebenfalls nur zu der ohnehin erforderlichen Zurückverweisung der Sache führen, bei der der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht hat.

5. Für die weitere Behandlung der Sache beschränkt sich der Senat auf folgenden ergänzenden Hinweis:

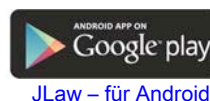
Bestand nach der damals herrschenden Rechtsmeinung kein Anspruch von Rentnern und Familienangehörigen der Versicherten auf Zuschüsse für Hörgeräte, oder wurde zumindest in der Praxis von den Krankenkassen so verfahren, und konnte der Kläger dies auch erkennen, dann kann der Vorwurf der Untreue, an dem der Kläger festgehalten hat, schwerwiegend genug sein, die fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Er hatte dann keinen begründeten Anlaß mehr, beharrlich, uneinsichtig und verletzend seine Rechtsansicht auch noch zu verfolgen, nachdem diese Frage durch eine Satzungsänderung schon seit geraumer Zeit bedeutungslos geworden war.

gez.: Hillebrecht Dr. Gehring Triebfürst

Kerrmann Schwarz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)