

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

Gesetz: BGB § 626, § 134, § 138; BetrVG 1972 § 102, § 118;
 GG Art. 103 Abs. 1; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 3 b, § 561;
 Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen
 des Caritasverbandes (AVR) § 22; ArbGG 1953 § 101

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 720/76
Urteil des BAG vom 18. Juli 1978

LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 720/76

6 Sa 71/76 München

Verkündet am
18. Juli 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

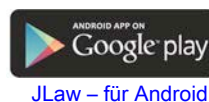
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Brenne für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Mai 1976 - 6 Sa 71/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die beklagte Gesellschaft betreibt in St ein Krankenhaus mit 650 Betten und neun Fachabteilungen. Gesellschafter sind der Orden der Elisabethinen, die Stadt St und der Caritasverband. Geschäftsführerin der Beklagten ist die Ordensschwester P

. Die Stadt St hat der Beklagten zur finanziellen Unterstützung Darlehen in Höhe von mehreren Millionen DM gewährt. Ein Betriebsrat besteht bei der Beklagten nicht, jedoch eine Mitarbeitervertretung nach der "Ordnung für Mitarbeitervertretungen".

Mit einer Anzeige im Deutschen Ärzteblatt vom 13. März 1975 suchte die Beklagte einen Facharzt für Innere Medizin mit besonderen Kenntnissen in Gastroenterologie als Oberarzt. Der am 1. Juli 1938 geborene Kläger ist Facharzt für Innere Medizin. Er bewarb sich aus ungekündigter Stellung beim Stadtkrankenhaus Bad W um die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle. Am 15. Mai 1975 fanden zwischen den Parteien Vertragsverhandlungen statt mit dem Ergebnis, daß der Kläger voraussichtlich zum 1. Juli 1975 die Stelle antreten werde und hierfür monatlich ein Gehalt von insgesamt 6.616,63 DM brutto sowie weitere 800,-- DM für Gutachtertätigkeit beziehen solle. Bei diesem Gespräch wurde die Beklagte von ihrer Geschäftsführerin vertreten. Die Parteien verhandelten damals auch über eine Erweiterung der apparativen Ausstattung der vom Kläger zu übernehmenden Abteilung. Das Ergebnis der Verhandlungen zu diesem Punkt, insbesondere, ob bereits eine verbindliche Einigung über den Umfang der Ausstattung erzielt wurde, ist streitig.

Unter dem 18. Mai 1975 sandte der Kläger der Beklagten ein "Arbeitspapier oder Vorschlagliste für den Ausbau der Medizinischen Klinik I am E - Krankenhaus St ". In einem Begleitschreiben

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



- 3 -

faßte er das Einstellungsgespräch vom 15. Mai 1975 aus seiner Sicht zusammen und teilte mit, daß er nunmehr seine Stelle in Bad W gekündigt habe. Weiter heißt es in diesem Schreiben:

"Die Tätigkeit wird nur dann als sinnvoll angesehen und in der von Ihnen gewünschten Weise durchführbar betrachtet, wenn die in einer zusätzlichen Liste aufgeführten Punkte eingehalten werden. Selbstverständlich wird berücksichtigt, daß bauliche Maßnahmen, Lieferzeiten und Personalfragen hier eingehen und eine rasche Erledigung nicht immer möglich machen. Von dem Ausbauziel wird aber trotzdem nicht abgerückt."

Unter dem 31. Mai 1975 richtete der Kläger ein weiteres Schreiben an die Beklagte, in dem er u.a. mitteilte:

"Ich bin also, wie ich es auch am 16.5. 1975 schon per Kündigung schriftlich festlegte, zum 30.6.1975 aus den Diensten der Stadt Bad W .

.....

Bitte rufen Sie mich an, wenn Sie mich zu endgültigen Absprachen haben wollen.
....."

Der Kläger nahm am 1. Juli 1975 die Arbeit als Oberarzt bei der Beklagten auf. Unter dem 3. Juli 1975 legte er der Beklagten eine Aufstellung derjenigen Geräte vor, die nach seiner Auffassung in einer ersten Aufbaustufe dringend erforderlich seien. Darüber hinaus erhob er in dieser Aufstellung Forderungen zum Stellenplan.

Der Kläger lehnte es ab, den ihm von der Beklagten vorgelegten schriftlichen Dienstvertrag zu unterschreiben, solange er keine Zusage über die apparative Ausstattung erhalte. Am 11. Juli 1975 sprach der Kläger bei der Beklagten vor und verlangte, daß in nächster Zeit eine Entscheidung über die von ihm ein-



- 4 -

gereichte Liste getroffen werde. Daneben erhob er weitere Forderungen, u.a. die, daß er für jede Vertretung des Chefarztes in der chirurgischen Abteilung 150,-- DM erhalte. In diesem Gespräch erklärte der Kläger, er habe bereits ein Interview für das "St

Tageblatt" gegeben, das nur dann in abgemilderter Form erscheinen werde, wenn er noch im Laufe des Vormittags von der Beklagten eine Antwort erhalte. Die Beklagte teilte dem Kläger daraufhin noch am 11. Juli 1975 schriftlich mit, daß seine Forderungen mit den Chefärzten der Klinik besprochen und mit dem Verwaltungsrat der Beklagten abgestimmt werden müßten, daß über die apparative Ausstattung auf einer Sitzung des Verwaltungsrates vom 3. Juli 1975 keine Einigung habe erzielt werden können, daß vielmehr das gesamte Investitionsprogramm der Klinik vorgelegt werden müsse und der Verwaltungsrat dann insgesamt in einer Sitzung am 31. Juli 1975 hierüber entscheiden werde. Die Geschäftsführung gab in diesem Schreiben der Hoffnung Ausdruck, daß der Verwaltungsrat die vom Kläger gewünschte Ausstattung genehmigen werde.

Mit Schreiben vom 18. Juli 1975 kündigte die Beklagte dem Kläger aus wichtigem Grunde zum 31. Juli 1975, hilfsweise fristgerecht zum 30. September 1975. In dem Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

"Wir haben bereits in unserem Brief vom 11.7.1975 darauf hingewiesen, daß nach unserer Auffassung die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit angesichts Ihres Verhaltens nicht mehr gegeben erscheint.

Wir meinen damit insbesondere die von Ihnen mehrfach ausgesprochenen Drohungen sowie Vorgänge in Ihrem privaten Leben, die den Grundsätzen unseres Hauses, denen Sie sich im Falle eines Vertragsabschlusses unterwerfen müßten, nicht entsprechen."

- 5 -



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



- 5 -

Der Kläger hält die außerordentliche Kündigung für rechtsunwirksam, gegen die ordentliche Kündigung erhebt er dagegen keine Einwendungen. Weiter verlangt er von der Beklagten Schadenersatz in Höhe von 37.000,-- DM netto.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat - im Kern seiner Ausführungen - angenommen, die Beklagte habe dem Kläger zu Recht außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt, weil der Kläger ihr rechtswidrig mit Presseveröffentlichungen gedroht habe, um mit dieser Drohung Forderungen durchzusetzen, auf deren Erfüllung, noch dazu zum verlangten Zeitpunkt, er keinen Anspruch gehabt habe. Der Kläger habe wiederholt mit Presseveröffentlichungen über die seiner Ansicht nach unhaltbaren Zustände bei der Beklagten gedroht, gleichzeitig jedoch versprochen, daß die Beklagte in einem wesentlich günstigeren Licht in der Presse dargestellt werden würde, wenn sie seine Forderungen erfülle. Zwar stehe dem Kläger das Recht auf freie Meinungsäußerung zu, mithin auch das Recht, seine Meinung in Presseinterviews zu äußern. Dieses Grundrecht finde aber seine Schranke in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze und in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis. Der Kläger habe bei der Ausübung seines Grundrechts nicht den Interessen der Beklagten



- 6 -

zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen dürfen. Der Kläger habe keinen Rechtsanspruch darauf gehabt, daß die von ihm geforderten Geräte bereits bei seinem Dienstantritt oder innerhalb weniger Tage danach von der Beklagten bereitgestellt würden. Selbst wenn die Beklagte bei den Vertragsverhandlungen vom 15. Mai 1975 eine entsprechende bindende Zusage gegeben haben sollte, sei diese durch die Schreiben des Klägers vom 18. und 31. Mai 1975 verändert worden. Mit dem Schreiben vom 18. Mai 1975 habe der Kläger der Beklagten ein "Arbeitspapier oder Vorschlagliste" vorgelegt und in dem Begleitschreiben ausgeführt, daß selbstverständlich berücksichtigt werde, daß "bauliche Maßnahmen, Lieferzeiten und Personalfragen eine rasche Erledigung nicht immer möglich machen." Der Kläger habe seine Aufgabe noch in der Klage mit Auf- und Ausbau der Gastroenterologie bei der Beklagten umschrieben, im Schreiben vom 18. Mai 1975 spreche er von einem Ausbauziel. Damit habe der Kläger der Beklagten aber zugestanden, daß bei seinem Dienstantritt eben noch nicht alles nach seinen Wünschen angeschafft und der Auf- und Ausbau der Abteilung bereits abgeschlossen sei.

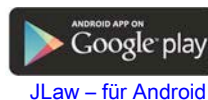
Der Kläger habe nach Dienstantritt finanzielle Forderungen aufgestellt, von denen er selbst nicht behaupte, daß die Beklagte ihm in den Vorbesprechungen dahingehende Zusagen gemacht habe und auf die er auch keinen Anspruch habe. Seine nach Dienstantritt erhobene Forderung, für jede Vertretung in der Chirurgie weitere 150,-- bis 200,-- DM zu erhalten, entbehre jeder Rechtsgrundlage und sei deshalb unberechtigt gewesen. Ebenso unberechtigt sei seine Forderung nach einer Poolbildung der Chefärzte gewesen. Und genau so wenig habe der Kläger Anspruch darauf erheben können, daß ihm der Operationssaal täglich ab 16 Uhr zur Verfügung stehe.

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 -

Der Kläger habe alle seine Forderungen mit der Drohung verbunden, einen scharfen Artikel über die angeblichen Mißstände bei der Beklagten in der Presse erscheinen zu lassen. Er habe der Beklagten zugleich eine unzumutbare kurze Frist gesetzt, indem er eine Antwort zu sämtlichen Punkten noch am selben Tag begehrt habe.

Wenn der Kläger Verbesserungen für erforderlich gehalten habe, habe er zuerst in Ruhe mit der Beklagten hierüber verhandeln müssen. Der Kläger habe weiter die Möglichkeit gehabt, sich an die zuständigen Aufsichtsbehörden zu wenden. Hätte er dies in sachlicher Form getan, wäre seinem Anliegen weit besser gedient gewesen als mit einer Pressekampagne gegen die Beklagte. Bereits deshalb habe der Kläger mit seiner Drohung gegen arbeitsvertragliche Grundsätze, insbesondere gegen die Pflicht, auch die Interessen seines Arbeitgebers zu berücksichtigen, verstoßen.

Erschwerend komme hinzu, daß die Beklagte die Forderungen des Klägers nicht abgelehnt, der Kläger aber seine Haltung gleichwohl nicht geändert, sondern seinen Druck auf die Beklagte fortgesetzt habe. Die Beklagte habe im Schreiben vom 11. Juli 1975 einen im Hinblick auf das Verhalten des Klägers mehr als wohlwollenden Zwischenbescheid erteilt. Sie habe ihn einen endgültigen Bescheid in durchaus angemessener Frist, nämlich innerhalb von drei Wochen, zugesagt. Die Beklagte habe weiter mitgeteilt, die Geschäftsführung werde sich für die apparativen Wünsche des Klägers einsetzen, so daß begründete Aussicht auf Erfüllung mindestens wesentlicher Teile der Forderungen des Klägers bestanden habe. Der Kläger habe selber vorgetragen, die Stadt St werde der Beklagten weitere Darlehen in Millionenhöhe gewähren. Dies bedeute, daß die Beklagte auch finanzielle Mittel zur Verfügung gehabt habe. Es sei nun Sache



- 8 -

des Klägers gewesen, Ruhe zu bewahren und zumindest bis zum 31. Juli 1975 abzuwarten, welche endgültige Entscheidung die Beklagte treffen werde. Gleichwohl habe der Kläger die Beklagte weiterhin unter Druck gesetzt und, wie er selbst vorgetragen habe, der Beklagten mit einer Kündigung zum 31. Juli 1975, also ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, gedroht, wenn sie seinen Forderungen nicht nachkomme. Damit sei der Beklagten die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zuzumuten gewesen. Der Kläger habe fortgesetzt in schwerwiegender Form die Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Er habe ausschließlich und rücksichtslos seine Vorstellungen, die er noch dazu mit persönlichem Vorteil verbunden habe, in unangemessen kurzer Frist durchzusetzen versucht, ohne Rücksicht auf die Interessen der Beklagten und ohne Rücksicht auf die Interessen seiner Kollegen und seiner vorgesetzten Chefärzte. Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit sei nicht mehr zu erwarten und der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten gewesen.

II. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ist der Senat gebunden, weil die von der Revision dagegen erhobenen Verfahrensrügen sämtlich nicht durchgreifen. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe Beweisanträge des Klägers übergangen. Im einzelnen geht es um folgenden Behauptungen:

1. Die Beklagte habe die Anschaffung des für die Abteilung des Klägers dringend erforderlichen Materials fest zugesagt.

Das Landesarbeitsgericht brauchte den insoweit angetretenen Beweis jedoch nicht zu erheben. Es hat die Richtigkeit des Vorbringens des Klägers unterstellt und angenommen, eine entsprechende Vereinbarung der Parteien sei durch die späteren Schreiben

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



des Klägers vom 18. und 31. Mai 1975 geändert worden. Diese Schlußfolgerung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Revision erhebt dagegen auch keine Einwendungen.

2. Der Kläger sei sofort nach Dienstantritt vertragswidrig als Assistenzarzt drei Stationen zugeteilt worden; er habe darüber hinaus ebenfalls vertragswidrig chirurgischen Nachtdienst verrichten müssen.

Für diese Behauptung, aufgestellt im Schriftsatz vom 7. August 1975 (Bl. 16 VA), ist kein Beweis angeboten worden. Das Landesarbeitsgericht brauchte demzufolge auch keinen Beweis zu erheben.

3. Chefarzt Dr. F habe dem Kläger nicht erlaubt, den Operationssaal für notwendige Arbeiten zu benutzen. Diese Behauptung ist im Schriftsatz des Klägers vom 4. September 1975 näher substantiiert (Bl. 25 VA).

Eine Beweiserhebung war nicht erforderlich, weil die Beklagte dem Kläger im Schreiben vom 11. Juli 1975 zugesagt hatte, auch diesen Punkt klären zu wollen.

4. Die Beklagte habe die festversprochene Anmietung eines Hauses für den Kläger unterlassen.

Für diese Behauptung ist kein Beweis angetreten.

5. Der Kläger habe mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates der Beklagten gesprochen. Dieser habe dem Kläger geantwortet, die Geschäftsführerin der Beklagten sei ihm schon lange ein Dorn im Auge. Er wisse, daß unter ihrer Geschäftsführung eine große Mißwirtschaft bei der Beklagten betrieben werde.

Dieser Vortrag ist nicht rechtserheblich. Eine Beweisaufnahme war daher nicht notwendig.



- 10 -

6. Die Stelle des Klägers bei der Beklagten sei nach ihrer Art, Bezahlung, Arbeitsbereich und Arbeitsmöglichkeiten äußerst selten. Der Kläger brauche mindestens ein halbes Jahr, um eine gleichwertige Anstellung wiederzufinden.

Zu dieser Behauptung war eine Beweiserhebung nicht erforderlich. Ein Schadenersatzanspruch des Klägers ist nicht gegeben, weil die Beklagte ihm zu Recht gekündigt hat.

7. Es sei keine Probezeit vereinbart worden.

Auf diese Behauptung kommt es nicht an.

8. Nicht nur der Kläger allein sei gegen Mißstände bei der Beklagten vorgegangen, sondern beinahe ausnahmslos der gesamte Ärztekörper.

Diese Behauptung ist unsubstantiiert und überdies nicht rechtserheblich. Eine Beweisaufnahme war nicht erforderlich.

9. Es habe von Anfang an festgestanden, daß die Beklagte ihre Zusagen an den Kläger hinsichtlich der apparativen Ausstattung seiner Abteilung nicht habe erfüllen können.

Diesen Vortrag hat das Landesarbeitsgericht zutreffend als widerlegt angesehen durch die eigene Behauptung des Klägers, die Stadt St habe der Beklagten zur finanziellen Unterstützung Kredite in Millionenhöhe gewährt.

10. Die Beklagte sei davon ausgegangen, der Kläger werde auch unter schlechteren als den vereinbarten Gesamtbedingungen bei ihr arbeiten, wenn sie erst einmal erreicht habe, daß er sein damaliges Arbeitsverhältnis löse, weil er ihr dann ausgeliefert sei und nicht mehr zurückkönnen. Nachdem der Kläger aber auch nach Arbeitsaufnahme auf den ihm gegebenen Zu-

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

sagen bestanden habe und bereit gewesen sei, die ohne Einhaltung der Zusagen vorhandenen Mißstände im Krankenhaus aufzudecken, habe die Beklagte ihr Vorgehen der sittenwidrigen Abwerbung des Klägers bereut und nun versucht, ihren vermeintlich guten Ruf zu retten. Als einzige Möglichkeit habe sie dafür gesehen, den Kläger in ein so schlechtes Licht zu rücken, daß sie ihm außerordentlich kündigen konnte.

Dieser Vortrag enthält nur Vermutungen. Er ist überdies unerheblich, weil die Beklagte zu Recht fristlos aus wichtigem Grund gekündigt hat, wie noch darzustellen ist.

11. Im gesamten Betrieb der Beklagten herrschten Mißstände, die eine ordnungsgemäße ärztliche Betreuung nicht erlaubten.

Dieser Vortrag ist gänzlich unsubstantiiert. Eine Beweiserhebung kam deshalb nicht in Betracht.

12. Soweit die Revision in mehreren Punkten geltend macht, das Landesarbeitsgericht sei ohne Erhebung beantragter Gegenbeweise von Unterstellungen ausgegangen, ist ihre Rüge unbegründet.

Zu den Punkten a), b), d) und h) zählt die Revision Behauptungen auf, die im Tatbestand des angefochtenen Urteils als Parteivortrag dargestellt sind. Eine Unterstellung liegt nicht vor. Das gleiche gilt für die Punkte c) und e). Zu Punkt c) liegt keine Unterstellung vor, weil das Landesarbeitsgericht lediglich Bezug auf das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 11. Juli 1975 nimmt. Punkt e) enthält ebenfalls keine Unterstellung, sondern den Hinweis des Landesarbeitsgerichts darauf, daß die Beklagte zu Recht fristlos gekündigt habe. Die Punkte f) und g) betreffen unerheblichen Vortrag des Klägers, der Punkt i) bezieht sich auf unstreitiges Vorbringen. Schließlich betreffen auch die Punkte k), l) und m) keine als

- 12 -

richtig unterstellte Behauptungen, sondern Rechtsansichten des Landesarbeitsgerichts.

III. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 118 BetrVG verletzt. Sie macht geltend, zwar bestehe bei der Beklagten kein nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gewählter Betriebsrat, die Beklagte könne sich hierauf jedoch nicht berufen, weil sie wider besseres Wissen den Eindruck erweckt habe, das Betriebsverfassungsgesetz finde auf ihren Betrieb keine Anwendung. Damit habe sie das Recht verwirkt, darauf zu verweisen, daß ihr eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG gar nicht möglich gewesen sei. Dies alles habe das Landesarbeitsgericht verkannt, wenn es zu dem Schluß komme, das Betriebsverfassungsgesetz sei nicht anwendbar.

Die Angriffe der Revision gehen fehl. Es kann dahingestellt bleiben, ob das Betriebsverfassungsgesetz auf den Krankenhausbetrieb der Beklagten im Hinblick auf die Regelungen des § 118 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG anzuwenden ist oder nicht, jedenfalls ist die streitige Kündigung nicht deswegen rechtsunwirksam, weil die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht den Betriebsrat gehört habe. Unstreitig besteht bei der Beklagten kein Betriebsrat. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber, der eine Kündigung beabsichtigt, den Betriebsrat auch nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG anhören (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, 12. Aufl., § 102 Anm. 2 m.w.N.).

IV. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Caritasverbandes (AVR) verletzt. Nach § 22 AVR müßten die Parteien des Arbeitsverhältnisses bei Meinungsverschiedenheiten aus dem Arbeitsver-



hältnis zunächst die Schlichtungsstelle anrufen, bevor sie sich an das Gericht wenden könnten. Die Erledigung des Schlichtungsverfahrens sei Prozeßvoraussetzung.

Auch diese Rüge greift nicht durch.

Der Kläger hat sich erstmalig in der Revisionsbegründung auf eine Schlichtungsklausel berufen und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Einrede des Schiedsvertrages erhoben. Darin liegt jedoch - ähnlich wie bei der Einrede der Verjährung (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 113 AVAVG (a.F.) [zu IV 5 der Gründe]; BGHZ 1, 234 [239 zu IV der Gründe]) - die Geltendmachung eines neuen tatsächlichen Vorbringens, das in der Revisionsinstanz unbeachtlich ist (§ 561 Abs. 1 ZPO).

V. Das Landesarbeitsgericht hat mit der Begründung seiner Entscheidung nicht gegen § 626 BGB verstoßen.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt hat. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB abzugeben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 207 [211] = 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). Die Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes muß zur Bestätigung des angefochtenen Urteils führen.



2. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorgehen des Klägers - ultimative Androhung von Presseveröffentlichungen mit Aufdeckung angeblicher Mißstände zur Durchsetzung von Forderungen, auf die kein Rechtsanspruch bestand - als fortgesetzte, schwerwiegende Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis angesehen. Mit dieser Wertung hat das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes weder verkannt noch unrichtig angewandt.

Die vom Kläger angedrohte Presseveröffentlichung konnte nur darauf abzielen, die Beklagte in der Wertschätzung der Öffentlichkeit herabzusetzen, denn weder die vom Kläger erwähnte Zeitung noch das diese Zeitung lesende Publikum wären in der Lage gewesen, einen Beitrag zur Verbesserung der vom Kläger behaupteten Mißstände zu leisten. Der Kläger hätte sich, wenn ihn die behaupteten Unzulänglichkeiten im Krankenhaus der Beklagten in seinem ärztlichen Gewissen belasteten, an die Aufsichtsbehörde oder an ärztliche Standesorganisationen wenden können. Diese wären in der Lage gewesen, Veränderungen zu bewirken, nicht jedoch die Leserschaft einer Zeitung. Soweit es dem Kläger um die Durchsetzung von Rechtsansprüchen ging, stand ihm der Weg zu den Gerichten offen.

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, er habe in Ausübung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) gehandelt. Dieses auch für die Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien maßgebliche Grundrecht findet seine Schranke im Recht der persönlichen Ehre Dritter (Art. 5 Abs. 2 GG) sowie in den Grundregeln des Arbeitsverhältnisses (vgl. statt vieler BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB [zu II 2 b der Gründe]; ferner das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des erkennenden Senats vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 632/76 - = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [mit wei-



teren Nachweisen zu II 5 der Gründe] sowie das weitere Urteil des erkennenden Senats vom 13. Oktober 1977 - 2 AZR 387/76 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung [zu III 2 der Gründe]). Im Rahmen dieser Schranken ist der Arbeitnehmer gehalten, auch seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu beachten. Insbesondere darf er nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen (so BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB [zu II 2 b der Gründe]).

Mit dem von ihm angedrohten Verhalten hat der Kläger die Belange der Beklagten nicht nur nicht gewahrt, sondern sich nachdrücklich dagegen gewandt und damit seine gegenüber der Beklagten bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme so nachhaltig verletzt, daß das Interesse der Beklagten an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses als vorrangig gegenüber dem Interesse des Klägers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes anerkannt werden muß.

VI. Auch die übrigen Rügen der Revision bleiben ohne Erfolg.

1. Die Revision rügt, das angefochtene Urteil lasse Zweifel dahin offen, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei, weil für den Abschluß eines solchen die Schriftform vorgesehen sei.

Die Rüge ist unbegründet. Bei der von ihr angegriffenen Erörterung handelt es sich um eine Hilferwägung, auf der das angefochtene Urteil ersichtlich nicht beruht.

2. Die Revision macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe den Brief des Klägers vom 31. Mai 1975 an die Geschäftsführerin der Beklagten nicht zu Beweis Zwecken verwerten dürfen. Dieser Brief enthalte für jedermann lesbar neben der Bezeichnung seines



- 16 -

"Persönlichkeitscharakters" den handschriftlich vermerkten Zusatz "Legen Sie diesen Brief nicht zu den Personalakten". Wenn das Landesarbeitsgericht diesen Brief gleichwohl für Beweiszwecke verwandt habe, sei dadurch das Briefgeheimnis und das Persönlichkeitsrecht des Klägers erheblich verletzt.

Diese Rüge ist ebenfalls unbegründet. Die Beklagte war berechtigt, den Brief des Klägers als Beweismittel vorzulegen, weil sie nicht auf unzulässige Weise in seinen Besitz gelangt ist. Inwieweit das Briefgeheimnis und das Persönlichkeitsrecht des Klägers durch die Verwertung dieses Briefes verletzt sein sollen, ist nicht ersichtlich. Im übrigen beruht das angefochtene Urteil nicht auf der Verwertung des genannten Briefes.

3. Soweit die Revision die Darlegungen des Landesarbeitsgerichts zum Führen des Dokortitels durch den Kläger angreift, kann sie damit deswegen keinen Erfolg haben, weil das angefochtene Urteil auf diesen Ausführungen nicht beruht.

4. Soweit die Revision die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Ehescheidung des Klägers angreift, vermag sie das angefochtene Urteil ebenfalls nicht zu erschüttern. Es kann dahingestellt bleiben, ob die streitige Kündigung rechtsunwirksam sein könnte, soweit sie die Ehescheidung des Klägers als Grund angibt. Selbst wenn das der Fall wäre, würde die Kündigung dadurch nicht insgesamt unwirksam, weil die Beklagte, wie oben zu V. 2. dargestellt, einen wichtigen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte. Die Durchschlagskraft dieses wichtigen Grundes wird nicht dadurch gemindert, daß der Beklagten jeder Grund recht gewesen wäre, um sich vom Kläger zu trennen (vgl. BAG 9, 263 [267] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe]).

gez.: Roeper

Dr. Gehring

zugriff für den infolge
Urlaub der Unterschrift
verf. von Dr. Röhler
Dr. Röhler
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



Hackmar

