

Aktenzeichen: 2 AZR 883/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 5. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1; GG Art. 5 Abs. 2; Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) vom 16. Oktober 1975 (Kirchliches Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen 1975 Seite 166) § 32 Abs. 5; ZPO §§ 139, 561, 554 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 883/78

4 Sa 1124/77 Hamm

Verkündet am
5. Februar 1981

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 15. Januar 1981 durch den Richter Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Thieß für Recht erkannt:

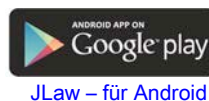
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Juni 1978
- 4 Sa 1124/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der 43 Jahre alte Kläger war aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 16. November 1973 seit dem 1. Januar 1974 bei der Beklagten als Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des Krankenhauses der Ev. Gemeinde in R tätig. § 11 Ziff. 2 bis 4 des Arbeitsvertrages lauten:

- "2. Der Vertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluß des Kalenderjahres gekündigt werden, wenn ein Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses für einen der Vertragspartner unzumutbar macht. Solche Gründe sind, sofern sie nicht zugleich einen wichtigen Grund im Sinne des § 624 BGB darstellen, insbesondere:
- a) eine wesentliche Änderung der wirtschaftlichen Grundlagen des Krankenhauses, die Einstellung, Umstellung oder erhebliche Umgestaltung des Krankenhausbetriebes;
 - b) erhebliche, den Krankenhausbetrieb in seinem Bestand oder seiner Entwicklung gefährdende, hemmende oder schädigende Umstände, die in der Person des Arztes liegen, und zwar auch dann, wenn ihn kein Verschulden trifft (z.B. Nachlassen der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit, langandauernde Erkrankung oder dergleichen). Das Krankenhaus kann nach einer Dienstunfähigkeit von 26 Wochen innerhalb eines Jahres die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses über weitere Dienstunfähigkeit des Arztes verlangen;
 - c) eine erhebliche Verletzung der Vertragspflichten trotz schriftlicher Ermahnung, vor allem auch der wiederholte Verstoß gegen die Liquidationsbestimmungen dieses Vertrages;
 - d) ein erheblicher Verstoß gegen die nach der Präambel vorausgesetzte dienstliche und außerdienstliche Haltung.
3. Das Recht des Arztes zur Kündigung nach § 624 und das Recht des Krankenhausträgers zur fristlosen Kündigung aus wichtigen Gründen gemäß § 626 BGB bleiben unberührt.

4. Die Kündigung bedarf der Schriftform."

Während seiner Tätigkeit hatte der Kläger wiederholt Meinungsverschiedenheiten und Streit mit der Verwaltung der Beklagten, insbesondere dem Leiter der Krankenhausverwaltung L . Zum 31. Dezember 1976 kündigte die Beklagte die Zusatz-

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

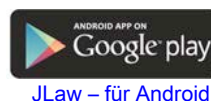
vereinbarung, die dem Kläger besonders günstige Bedingungen für Nebeneinnahmen im ambulanten Bereich einräumte. Der Kläger kündigte mit Schreiben vom 25. November 1976 ordentlich mit der Begründung, die Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit seien nicht mehr gegeben. Am 23. November 1976 vereinbarten die Parteien für den 9. Dezember 1976 ein Gespräch, bei dem über ein möglicherweise früheres Ausscheiden des Klägers gesprochen werden sollte. Ohne das Ergebnis dieser Besprechung abzuwarten, kündigte der Kläger mit Schreiben vom 2. Dezember 1976 außerordentlich zum 31. März 1977. Die Beklagte wies mit Schreiben vom 10. Dezember 1976 die außerordentliche Kündigung zurück und bestand auf Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum 31. Dezember 1977. Am 14. Dezember 1976 einigte sich der Kläger mit der Verwaltung darüber, wie die Arbeiten im Sekretariat der Chirurgischen Abteilung erledigt werden sollten. Diese Frage war einer der beiden wesentlichen Streitpunkte zwischen den Parteien. Am 20. Dezember 1976 versuchten die Parteien erfolglos, eine einvernehmliche Lösung für das vorzeitige Ausscheiden des Klägers und die Nebeneinnahmen im ambulanten Bereich zu finden. Mit Schreiben vom 23. Dezember 1976 machte der Kläger Schadenersatzforderungen geltend und drohte für den Fall der Weigerung der Beklagten an, sich an die Presse zu wenden. Die Beklagte lehnte am 5. Januar 1977 die Forderungen des Klägers ab. Am 20. Januar 1977 erschien in der R Lokalzeitung "Die Glocke" unter der Überschrift "Virus des Mißtrauens vergiftet die Atmosphäre, Chefärzte klagen an - Mißstände im Ev. Krankenhaus" ein Artikel, für den der Kläger und sein Vorgänger Dr. B Informationen gegeben hatten. Die Beklagte kündigte hierauf mit Schreiben vom 23. Januar 1977 dem Kläger fristlos. Eine Gegenerklärung der Beklagten erschien ebenfalls in der "Glocke". In einem Leserbrief, der ebenfalls in der "Glocke" abgedruckt wurde, bezeichnete der Kläger das, was er in der "Glocke" gesagt hatte, als die "Spitze eines Eisberges". Die öffentliche Auseinandersetzung der Parteien erregte erhebliches Aufsehen. Zahlreiche Leser äußerten in Zuschriften an die Presse ihre Meinung.

Mit der am 14. Februar 1977 erhobenen Klage hat sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Januar

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

1977 gewendet. Er erstrebt die Feststellung, daß seine außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1977 beendet hat. Ferner verlangt er die Gehälter für Februar und März 1977 und Schadenersatz. Außerdem soll ihm gestattet werden, auf Kosten der Beklagten in der Presse klarzustellen, daß die Beklagte ohne hinreichende Interessen- und Zumutbarkeitserwägungen fristlos gekündigt und sein Ansehen geschädigt hat, sie ihr schuldhaftes Verhalten bedauert und sich hierfür entschuldigt. Schließlich fordert er ein qualifiziertes Zeugnis.

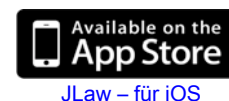
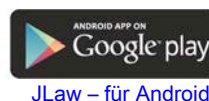
Der Kläger hat seine eigene Kündigung mit massiven Ein- und Übergriffen der Verwaltung in den ärztlichen Dienstbereich begründet. Die Beklagte habe das Sekretariat der Chirurgischen Abteilung nur unzureichend besetzt und dadurch eine krisenhafte Arbeitssituation herbeigeführt. Die von dem Verwaltungsleiter L im Auftrag des Vorstandes gefertigte Aufstellung über den Arbeitsanfall und die Personalsituation habe völlig falsche Zahlen enthalten. Das Sekretariat mit zwei vollausgebildeten Sekretärinnen zu besetzen um es funktionsfähig zu erhalten, haben Verwaltungsleiter und Vorstand abgelehnt. Auch auf seinen Vorschlag, eine Arbeitskraft finanziell selbst zu übernehmen, sei die Beklagte nicht eingegangen. Daraufhin habe er seine Drohung wahrgemacht und gekündigt. In einem Vorstandsbeschuß vom 23. November 1976 sei angeordnet worden, von jedem Schriftstück des Sekretariats der Chirurgischen Abteilung einen Durchschlag zu fertigen, um der Verwaltung die Beurteilung des Arbeitsumfanges zu ermöglichen. Die Weitergabe der Durchschläge habe er jedoch im Hinblick auf die ärztliche Schweigepflicht mit Schreiben vom 24. November 1976 verweigert. Der Verwaltungsleiter L habe demgegenüber die Auffassung vertreten, daß eine Schweigepflichtverletzung nicht vorliege und der Tatbestand der Arbeitsverweigerung erfüllt werde, wenn der Kläger der Anordnung des Vorstandes nicht Folge leiste. Diese Äußerung des Verwaltungsleiters sei Anlaß für seine außerordentliche Kündigung vom 2. Dezember 1976 gewesen. Fast alle Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen in der Chirurgischen Abteilung

- 5 -

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



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



- 5 -

seien ohne seine Kenntnis von dem Verwaltungsleiter L vorgenommen worden. L habe beanstandet, daß der Oberarzt Dr. Ba bei Narkosen zuviel Trapanal spritze. Mit der leitenden OP-Schwester M○ habe L das Operationsbuch für statistische Zwecke ausgewertet. Dr. Ba sei von dem Verwaltungsleiter des Pinzettendiebstahls und der verbotenen Medikamentenentnahme beschuldigt worden. An vielen Wochenenden habe Bettwäsche auf der Chirurgischen Abteilung gefehlt. Im Herbst 1976 habe L die Schwestern der Operationsabteilung aufgefordert, über die in der Ambulanz ankommenden Unfälle schriftliche Notizen zu fertigen und ihm auszuhändigen. Von dieser Überwachung seines Arbeitsbereiches habe er jedoch nichts gewußt. Ohne sein Wissen sei im Sommer ein neues Röntgengerät angeschafft und eingebaut worden. Die zum 31. Dezember 1976 gekündigte Zusatzvereinbarung habe nicht nur seine Existenz, sondern auch die des gesamten ärztlichen Dienstes in der Chirurgischen Abteilung aufs Spiel gesetzt. Er habe praktisch keine Nebeneinnahmen mehr gehabt. Als Chefarzt habe er weniger verdient als der Oberarzt. Schließlich habe der Verwaltungsleiter gegenüber einem guten Bekannten im ersten Halbjahr 1974 geäußert, er, der Kläger, sei ein schlechter Weichteilchirurg und laufe in seinem Arbeitsbereich häufig in Unterhosen herum, um damit die weiblichen Mitarbeiterinnen zu provozieren.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Januar 1977 sei bereits aus formellen Gründen unwirksam. Die Mitarbeitervertretung sei nicht gehört worden. Die von der Beklagten angeführten Kündigungsgründe seien nicht stichhaltig. Der Beklagten sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1977 zuzumuten gewesen, zumal es am 14. Dezember 1976 lediglich zu einer befristeten Übergangsregelung für den Sekretariatsbereich gekommen sei. Die Kündigung der Zusatzvereinbarung, die die Privatliquidation im nichtstationären Bereich geregelt habe, habe im Ergebnis wegen der Kündigung von nachgeordneten Ärzten dazu führen müssen, daß er nicht mehr in der Lage gewesen sei, irgend eine Operation mittlereñ Schweregrades

- 6 -



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



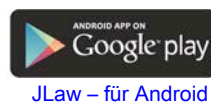
- 6 -

durchzuführen. Die Beklagte sei nicht bereit gewesen, eine klare Aussage darüber zu machen, was an Stelle der gekündigten Zusatzvereinbarung gelten solle. Die Ausführungen in der "Glocke" vom 20. Januar 1977 seien wahr, es handele sich daher nicht um diffamierende und unwahre Behauptungen. Gegen seine Treuepflicht habe er nicht verstoßen, da aufgrund der unzulänglichen Krankenhausverwaltung die Verhältnisse in der Chirurgischen Abteilung untragbar gewesen seien. Er habe sich, als er den Schritt in die Öffentlichkeit getan habe, in einem ärztlichen Ehrennotstand befunden. Die Mißstände im Krankenhaus hätten die Öffentlichkeit interessiert. Am 15. Januar 1977 sei in der Bild-Zeitung ein Artikel erschienen, wonach der Chirurg Dr. Me für die Stelle des Chefarztes der Chirurgischen Abteilung bei der Beklagten vorgesehen sei. Ein entsprechender Bericht sei am 19. Januar 1977 in einer regionalen Tageszeitung veröffentlicht worden. In R habe sich hartnäckig das Gerücht gehalten, er, der Kläger, müsse aufgrund eigenen Verschuldens die Stelle aufgeben. Es sei behauptet worden, er sei süchtig. Nachdem ihm bekannt geworden sei, daß die Beklagte sich mit der Absicht getragen habe, die Chefarztstelle neu zu besetzen, hätten ihm sämtliche Maßnahmen der Beklagten als Kesseltreiben erscheinen müssen. Durch die unzulängliche Besetzung des Sekretariats ab 15. Oktober 1976 sei ihm die Ausübung seines Dienstes in unzumutbarer Weise erschwert worden. Das Krankenhaus werde von der Öffentlichkeit finanziert und unterhalten. Er sei berechtigt gewesen, die Mißstände an die Öffentlichkeit zu bringen, da eine Schädigung der Öffentlichkeit vorgelegen habe. Im übrigen habe der Redakteur D von der "Glocke" ihn unaufgefordert aufgesucht. Der Artikel vom 20. Januar 1977 sei nicht von ihm, sondern von D abgefaßt worden. Er selbst habe nur ein Kommuniqué gegeben. Von dem Inhalt des Zeitungsartikels rücke er nicht ab. Die ihm zur Last gelegten Formulierungen seien von ihm jedoch nicht für die Öffentlichkeit bestimmt gewesen.

- 7 -



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



Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die von der Beklagten unter dem 23.1.1977 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr bis zum 31.3.1977 unverändert weiter fortbesteht,
2. festzustellen, daß die von dem Kläger unter dem 2. Dezember 1976 ausgesprochene fristlose Kündigung zum 31.3.1977 wirksam ist,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger das Gehalt für Februar und März in Höhe von insgesamt 18.600,-- DM zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen in das Ermessen des Gerichts gestellten Betrag als Schadenersatz zu zahlen, mindestens jedoch 30.000,-- DM,
5. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger zu gestatten, folgende Veröffentlichungen in zwei lokalen und einer überregionalen Zeitung vorzunehmen:

"Wir bedauern, daß wir aufgrund übereilter Reaktionen gegenüber dem Chefarzt Dr. Siegfried M eine fristlose Kündigung ausgesprochen haben, obwohl er bereits selbst fristlos gekündigt hatte. Wir gestehen ein, daß dies ohne eine hinreichende Interessen- und Zumutbarkeitsabwägung geschah. Wir haben dadurch Dr. Siegfried M in seinem beruflichen Ansehen geschädigt. Wir bedauern, daß durch unser schuldhaftes Verhalten es zu dieser Reaktion gekommen ist. Wir entschuldigen uns in aller Form.

Stiftung "Krankenhaus der evangelischen Gemeinde zu R

für den Vorstand der Vorstandsvorsitzende J.-P. H

",

6. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger die Kosten für diese Inserate zu ersetzen.
7. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis gemäß § 630 BGB zu erteilen. Sollte die Beklagte ihrer Verpflichtung zur Zeugniserteilung nicht binnen einer Woche nachkommen, wird sie gemäß § 61 Abs. 4 ArbGG zu einer Entschädigung von 50.000,-- DM verurteilt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Ihrer Meinung nach ist die fristlose Kündigung vom 23. Januar 1977 wirksam. Die Mitarbeitervertretung sei zu der Kündigung ordnungsgemäß gehört worden. Die fristlose Kündigung sei auch sachlich gerechtfertigt. Der Zeitungsartikel vom 20. Januar 1977 habe Unwahrheiten und Unterstellungen enthal-



ten. Die beleidigenden Vorwürfe und Behauptungen stellten einen schweren Vertrauensbruch des Klägers dar, der eine weitere Zusammenarbeit unmöglich gemacht habe. Der Kläger könne sich nicht damit entlasten, daß der Redakteur D den Artikel verfaßt habe. Von dem Artikel habe sich der Kläger auch nicht öffentlich distanziert. Stattdessen habe er in einem Leserbrief von "der Spitze eines Eisberges" gesprochen. Was der Kläger im übrigen vortrage, sei zum Teil unwahr, teilweise entstellt. Die Meinungsverschiedenheiten bei den Sekretariatsarbeiten seien einvernehmlich am 14. Dezember 1976 beigelegt worden. Das vom Kläger hochgespielte Sekretariatsproblem sei damit zumindest für die restliche Dauer seiner Tätigkeit bis zum 31. März 1977 erledigt gewesen. Erst nach der Kündigung des Klägers vom 25. November 1976 habe sie, die Beklagte, mit Dr. Me Fühlung wegen der Nachfolge aufgenommen. Zur Kündigung der Zusatzvereinbarung sei sie berechtigt gewesen. § 4 des Anstellungsvertrages habe die Abgaben bei stationärer Tätigkeit, § 6 die Abgaben bei nicht stationärer Tätigkeit geregelt. Ein ärztlicher Ehrennotstand, mit dem der Kläger die diffamierende und noch dazu falsche Zeitungsveröffentlichung rechtfertigen wolle, habe nicht vorgelegen. In der Vorstandssitzung vom 23. November 1976 sei in Anwesenheit und mit Zustimmung des Klägers beschlossen worden, zur Klärung der Frage, ob eine weitere Schreibkraft für die Chirurgische Abteilung notwendig sei, eine Arbeitsplatzbewertung durch Vorlage von Durchschlägen des Schriftverkehrs durchzuführen. Mit der Arbeitsplatzbewertung sei der zur Verschwiegenheit verpflichtete Verwaltungsleiter beauftragt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen. Der Kläger hat hiergegen Berufung eingelegt, soweit die Anträge 1, 3, 5 und 6 abgewiesen worden sind und darüber hinaus beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 91.388,75 DM zu verurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat



die Berufung des Klägers als unbegründet zurückgewiesen.
Mit der Revision erstrebt der Kläger nur noch die Feststellung, daß die von der Beklagten unter dem 23. Januar 1977 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März 1977 fortbestanden hat, sowie die Verurteilung der Beklagten, an ihn das Gehalt für die Monate Februar und März 1977 in Höhe von insgesamt 18.600,-- DM zu bezahlen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klage sei gemäß § 4 KSchG innerhalb der Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben worden. Die Kündigung sei nicht deshalb unwirksam, weil nicht alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung Gelegenheit gehabt hätten, zur beabsichtigten Kündigung Stellung zu nehmen. Auch die Tatsache, daß nach der Satzung der Beklagten der Vorstand die Kündigung von Chefärzten nicht Dritten übertragen dürfe, spreche nicht gegen die Wirksamkeit der Kündigung. Ebenso wenig spreche dagegen der möglicherweise in § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrags zum Ausdruck kommende Wille der Parteien zur Einschränkung des Rechtes zur fristlosen Kündigung. Die fristlose Kündigung sei auch begründet. Der Kläger habe ein Kommuniqué an die Presse gegeben, in dem er schwere Vorwürfe gegen die Beklagte erhebe. Es sei dort von unzumutbaren und unerträglichen Arbeitsbedingungen die Rede, sowie von massiven Eingriffen des Verwaltungsleiters. Eine krisenhafte Arbeitssituation werde herausgestellt. Es werde behauptet, die Beklagte habe die Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht durch Herausgabe von Durchschlägen ärztlicher Aufzeichnungen erzwingen wollen, ohne mit einem Wort zu erwähnen, daß es der Beklagten nur darum ging, den Arbeitsanfall im Sekretariat zu überprüfen, nachdem der Kläger behauptet hatte, die Personalausstattung reiche nicht aus und er in diesem Zusammenhang sogar die Überprüfung durch einen



- 10 -

Refa-Fachmann angeregt hatte. Der Kläger habe sogar den Eindruck erweckt, der Vorstandsvorsitzende H der Beklagten habe ein persönliches Interesse an diskreten Angaben in den ärztlichen Aufzeichnungen gehabt. Aufgrund der Informationen des Klägers und seines Vorgängers Dr. B sei dann in dem Lokalblatt "Die Glocke" ein Artikel erschienen, in dem schwere Vorwürfe gegen die Beklagte erhoben worden seien. Welche Informationen und Formulierungen vom Kläger stammen, welche Dr. B anzurechnen sind und was der Redakteur D verändert habe, könne dahingestellt bleiben. Schon das, was der Kläger einräume, lasse erkennen, inwieweit er sich in der Öffentlichkeit gegen die Beklagte gestellt habe. Vom Kläger selbst stamme die Formulierung: "Man ging mit mir um, wie mit einem Sklaven", er sei ein "Opfer von Machenschaften gewesen". Der Kläger habe sich auch mehrfach zu dem Inhalt des Artikels bekannt. Besonders schwer belaste ihn ein Leserbrief, in dem er geäußert habe: "Was ich in der "Glocke" gesagt habe, ist nur die Spitze eines Eisberges". Zwar sei der Leserbrief erst nach Zugang der Kündigung publiziert worden. Auch sei richtig, daß mit Tatsachen, die erst nach Ausspruch der Kündigung entstanden seien, eine Kündigung nicht begründet werden könne. Etwas anderes gelte jedoch dann, wenn infolge der neuen Tatsachen die alten Kündigungsgründe in neuem Licht erschienen. So sei es im vorliegenden Fall. Mit seinen Angaben habe der Kläger öffentlich das Ansehen der Beklagten herabgesetzt. Sein Kommuniqué und der Artikel enthielten Unterstellungen und Vorwürfe mit beleidigendem Charakter. Beleidigungen könnten eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Darüberhinaus habe der Kläger grob gegen seine Treuepflicht verstoßen und hierdurch die Beklagte, deren Repräsentanten und die übrigen Ärzte in Mißkredit gebracht. Es sei eine erhebliche Unruhe in der Bevölkerung und insbesondere in der Ev. Gemeinde entstanden. Beleidigungen und Verstoß gegen die Treuepflicht seien so erheblich, daß der Beklagten nicht zuzumuten gewesen sei, den Kläger über den 23. Januar 1977 hinaus zu beschäftigen. Der Kläger könne sich nicht auf Wahrnehmung berechtigter Interessen berufen. Das Interesse an der Wahrung der ärzt-

- 11 -



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



- 11 -

lichen Schweigepflicht habe den Schritt an die Öffentlichkeit nicht erfordert, da der Kläger nur hätte veranlassen müssen, daß die Namen der Patienten auf den Durchschlägen unkenntlich gemacht würden. Die Kündigung der Zusatzvereinbarung sei ebenfalls kein Anlaß, sich an die Öffentlichkeit zu wenden. Die Arbeitsbedingungen seien im Arbeitsvertrag vom 16. November 1973 geregelt worden, diesen habe der Kläger akzeptiert. Er habe immer damit rechnen müssen, daß die Zusatzvereinbarung einmal gekündigt werde. Im übrigen bestünden Bedenken, ob der Kläger überhaupt durch angebliche Mißstände bewogen worden sei, an die Öffentlichkeit zu treten, denn schon im Schreiben vom 23. Dezember 1976 habe er gedroht, sich an die Presse zu wenden, wenn seinen finanziellen Vorstellungen nicht entsprochen werde. Schließlich müsse berücksichtigt werden, daß das Arbeitsverhältnis ohnehin am 31. März 1977 auslaufen sollte und für die Zeit bis dahin die Sekretariatsbesetzung einvernehmlich geregelt worden sei. Auch Art. 5 GG führe zu keiner anderen Wertung. Zwar sei gerade die mittelbare Drittwirkung zu Art. 5 Abs. 1 GG anerkannt, doch finde das Grundrecht gem. Art. 5 Abs. 2 GG seine Schranken in der Pflicht des Arbeitnehmers zu loyalen Verhalten. Der Arbeitnehmer verstoße gegen diese Pflicht, wenn durch seine Meinungsäußerung das Arbeitsverhältnis konkret berührt werde. Nur wenn ein vertretbares Maß zwischen dem erstrebten Zweck und der Form, der Art und dem Ausmaß des Angriffs bestehe, könne eine Wahrnehmung berechtigter Interessen bejaht werden. Unwahre Tatsachenbehauptungen würden niemals einen Schutz genießen. Selbst gegenüber wahren Tatsachenbehauptungen gebe es zivilrechtliche Sanktionen, die sich aus der Anwendung des § 192 StGB im Zivilrecht ergäben. Der Arbeitnehmer habe alles zu unterlassen, was den Ruf und das Ansehen des Arbeitgebers gefährde und ihm schaden könne, selbst wenn es sich dabei um die Mitteilung wahrer Tatsachen handle. Dies gelte zumindest dann, wenn kein Interesse der Allgemeinheit an einer Aufklärung bestehe. Im vorliegenden Falle habe sich der Kläger aus ganz persönlichen Interessen an die Öffentlichkeit gewandt. Die fristlose Kündigung sei

- 12 -



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



daher begründet. Damit entfalle zugleich die Anspruchsgrundlage für die Gehälter für Februar und März 1977.

II.1. Rechtlich zutreffend ist die Auffassung des Berufungsgerichts, die Kündigung sei nicht deshalb rechtsunwirksam, weil nicht alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu der beabsichtigten Kündigung gehört worden seien.

Das Krankenhaus der Ev. Gemeinde zu R wird in der Rechtsform einer Stiftung betrieben. Es dient, wie sich aus der Satzung ergibt, nicht der Gewinnerzielung. Die Beklagte ist eine karitative Einrichtung der Ev. Landeskirche Westfalen, somit einer Religionsgemeinschaft. Nach § 118 Abs. 2 BetrVG findet auf sie das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung (Urteil des BAG v. 21.11.1975, AP Nr. 6 zu § 118 BetrVG 1972; Urteil v. 6.12.1977, AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die betriebliche Mitwirkung der Belegschaft richtet sich nach dem Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen vom 16. Oktober 1975 (Mitarbeitervertretungsgesetz = MVG, abgedruckt in KABl. 75/166). Nach § 32 Abs. 5 MVG unterliegen außerordentliche Kündigungen nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Diese ist nur nach Möglichkeit zu hören. Mit der Anhörung der vier im Hause anwesenden Mitglieder ist die Beklagte ihrer Pflicht nach § 32 Abs. 5 MVG nachgekommen. § 32 Abs. 5 MVG kann nämlich nur so verstanden werden, daß im Eilfall nur diejenigen Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehört werden müssen, die gerade anzutreffen sind.

2. Im Ergebnis richtig ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung scheitere nicht daran, daß nach § 3 Abs. 2 der Satzung der Vorstand die Entscheidung über die Entlassung von Chefarzten nicht übertragen darf. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts ergibt sich dies aber nicht durch den Hinweis auf die Kirchen- und Verwaltungsordnung in § 4 der Satzung. Entscheidend ist vielmehr, daß im vorliegenden Falle die Kündigung unstreitig aufgrund eines einstimmigen Beschlusses des Vorstands erfolgt ist. Unschädlich ist nach der Satzung, daß die Ausführung des Beschlusses, der Ausspruch der Kündigung, einem Rechtsanwalt übertragen wurde.



3. Es kann dahingestellt bleiben, ob durch § 11 Abs. 2 und 3 des Arbeitsvertrages das Recht der Parteien zur fristlosen Kündigung ausgeschlossen oder begrenzt werden sollte. Selbst wenn dies so wäre, hätte dies auf die Wirksamkeit der Kündigung keinen Einfluß. § 626 BGB hat zwingenden Charakter. Aus diesem Grunde kann er weder eingeschränkt noch erweitert werden - mit Ausnahme der gesetzlich normierten Tatbestände (Urteile des BAG v. 6.11.1956 und 19.12.1974, BAG 3, 168 und 26, 417 = AP Nr. 14 zu § 626 BGB und Nr. 3 zu § 620 BGB Bedingung; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., 1977, RdNr. 193).

III.1. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht gegen § 626 Abs. 1 BGB verstoßen. Die Anwendung des § 626 BGB 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. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund i. S. von § 626 BGB abzugeben und ob das Landesarbeitsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (Urteile des BAG vom 3.11.1955 und 17.8.1972, BAG 2, 207 und 24, 401 = AP Nr. 5 und 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]).

2. Das Berufungsgericht hat ohne revisiblen Rechtsverstoß angenommen, der Kläger habe mit seinem für die Öffentlichkeit bestimmten Kommuniké, das wesentlicher Inhalt des gegen die Beklagte gerichteten Artikels in der "Glocke" gewesen sei, die Beklagte und deren Repräsentanten grob beleidigt und in massiver Weise gegen seine Treuepflicht verstoßen. Rechtsfehlerfrei ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, Beleidigungen und üble Nachrede könnten eine fristlose Kündigung rechtfertigen (Urteil des BAG vom 24.2.1964, AP Nr. 1 zu § 607 BGB).

a) Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht das Verhalten des Klägers nicht isoliert betrachtet. Zunächst hat das Berufungsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen, das Recht der freien Meinungsäußerung beeinflusse im Wege der mittelbaren Drittwirkung über die



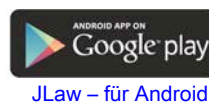
- 14 -

Generalklauseln und andere Einbruchstellen auch das bürgerliche Recht (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts seit dem Urteil vom 15.1.1958, BVerfGE 7, 198; vgl. z. B. Beschluß v. 11.5.1976, BVerfGE 42, 143). Auch § 626 BGB ist also im Lichte des Rechtes der freien Meinungsäußerung zu sehen. Allerdings findet dieses Grundrecht nach Art. 5 Abs. 2 GG seine Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze und in dem Recht der persönlichen Ehre. Bei einer Kollision des Grundrechts mit einem allgemeinen Gesetz oder dem Recht der persönlichen Ehre tritt allerdings das Recht auf freie Meinungsäußerung nicht automatisch zurück. Vielmehr müssen auch die allgemeinen Gesetze in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung ihrerseits im Lichte der Bedeutung dieses Grundrechts gesehen werden (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts seit BVerfGE 7, 198 ff.). Das Bundesverfassungsgericht (aaO) entnimmt der "grundsätzlichen Vermutung für die Freiheit der Rede in allen Bereichen" eine Wechselwirkung von Grundrecht und allgemeinen Gesetzen in der Weise, daß die allgemeinen Gesetze zwar dem Wortlaut nach dem Grundrecht Schranken setzen, ihrerseits aber selbst aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung dieses Grundrechts in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden müssen (BVerfGE 7, 198 ff.; 42, 143). Im Endeffekt führt das zu einer Güterabwägung zwischen der Meinungsäußerungsfreiheit und dem von dem jeweils einschränkenden Gesetz geschützten Rechtsgut (Maunz/Dürig, Grundgesetz, Art. 5 RdNr. 250). Die Güterabwägung hat nach dem Bundesverfassungsgericht (Beschluß v. 6.11.1968, BVerfGE 24, 278) konkret und einzelfallbezogen zu erfolgen. Damit ist an die Stelle der Güterabwägung die Abwägung des Verhaltens zweier Personen, also eine Interessenabwägung, getreten (kritisch zu dieser Entwicklung Maunz/Dürig, aaO, Art. 5 RdNr. 252). Gemessen an dieser Rechtsprechung ist die in einigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts wiederkehrende Formulierung mißverständlich, das Grundrecht der freien Meinungsäußerung finde gemäß Art. 5 Abs. 2 GG im Bereich des Arbeitsrechts seine Schranken in den Regeln über das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer dürfe bei Ausübung des Grundrechts nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen. Eine Zuwiderhandlung sei

- 15 -



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



anzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Meinungsäußerung konkret berührt werde (Urteil des BAG v. 28.9.1972, BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB; Urteil des BAG vom 15.7.1971, BAG 23, 371 [375] = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG; Urteil des BAG vom 18.9.1975, AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung [zu B III 4 der Gründe]). Indessen ergibt sich aus den Entscheidungsgründen der zitierten Urteile, daß das Bundesarbeitsgericht jeweils eine konkrete Abwägung zwischen Meinungsäußerungsfreiheit und Interessen des Arbeitgebers vorgenommen hat. In einer neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht dann auch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß das Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit auch die Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien prägt (Urteil vom 10.3.1977, DB 1978, 641 [642], zu III 2]). Gerade der in § 193 StGB Ausdruck findende, aber auch im bürgerlichen Recht geltende Grundsatz der Wahrnehmung berechtigter Interessen kann wegen der Ausstrahlungswirkung des Art. 5 Abs. 1 GG den Arbeitnehmer berechtigen, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, auch wenn hierdurch die Interessen des Arbeitgebers tangiert werden.

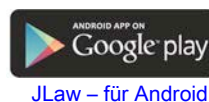
Dies gilt zumindest dann, wenn es sich um eine die Öffentlichkeit wesentlich berührende Frage handelt und der Arbeitnehmer bei einem Schweigen in Gewissenskonflikt geriete. In einem solchen Falle hat sich der Arbeitnehmer, sofern dies möglich ist, einer kränkenden Ausdrucksform zu enthalten. Das Beharren auf Schärfe ist nicht Teil jener Freiheit, die das Grundgesetz garantiert (BVerfGE 42, 143). Herabsetzende Äußerungen können nur durch die Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt sein, wenn sie ein adäquates Mittel zur Abwehr eines von der Gegenseite beabsichtigten grundrechtsgefährdenden Verhaltens sind (BVerfGE 24, 278). Niemals gedeckt durch die Meinungsäußerungsfreiheit sind bewußt unwahre Tatsachenbehauptungen.

b) Im vorliegenden Falle hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, der Kläger habe sich im Kommuniké, das er dem Redakteur D übergeben hatte, über massive Ein- und Übergriffe des Verwaltungsleiters und Fehlverhalten des Vorstandsvorsitzenden H der Beklagten geäußert, weiterhin, ihm sei zugemutet worden, die ärztliche Schweigepflicht zu verletzen. Hierbei habe der Kläger mit keinem Wort erwähnt, daß es der Beklagten nur um die Überprüfung der Arbeitsbelastung im Sekretariat des



Klägers gegangen sei, weil der Kläger sich wegen der ungenügenden Besetzung des Sekretariats beschwert hatte. Darüber hinaus hätten die Parteien sich am 14. Dezember 1976 über die personelle Ausstattung des Sekretariats bis zum Ausscheiden des Klägers geeinigt. Von diesem Zeitpunkt an habe eine mögliche Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht nicht zur Diskussion gestanden. Wirklicher Grund, an die Presse zu gehen, sei die Kündigung der Zusatzvereinbarung gewesen, die dem Kläger das Recht gegeben habe, im ambulanten Bereich ohne Kostenerstattung privat zu liquidieren. Bereits am 23. Dezember 1976 habe der Kläger gedroht, wegen seiner finanziellen Situation sich an die Presse zu wenden. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden, da bezüglich der Feststellung ein Revisionsangriff nicht erhoben worden ist (§ 561 ZPO).

c) Aus den Feststellungen des Berufungsgerichts ergibt sich, daß der Kläger aus privaten Gründen an die Öffentlichkeit gegangen ist, nämlich zur Durchsetzung finanzieller Forderungen. Private Interessen rechtfertigen Presseveröffentlichungen gegen den eigenen Arbeitgeber jedoch nicht. Etwaige Forderungen gegen die Beklagte hätte der Kläger - wie er es dann später auch getan hat - einklagen können. Dies ist der von der Rechtsordnung vorgesehene und vorgeschriebene Weg zur Durchsetzung von Rechten. In Wahrnehmung berechtigter Interessen hätte der Kläger nur gehandelt, wenn er sich an die Presse gewandt hätte, um die Allgemeinheit interessierende Dinge zu veröffentlichen. In diesem Falle hätte er aber nicht bewußt unwahre Tatsachen verbreiten dürfen. Gerade dies hat er aber getan, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei mit den Worten angenommen hat, "das im Zusammenhang mit der ärztlichen Schweigepflicht stehende Anliegen der Beklagten, Durchschläge von ärztlichen Aufzeichnungen zu erhalten, erscheine in der Darstellung der "Glocke" allenfalls so, daß es als zu Unrecht belastende Halbwahrheit bezeichnet werden kann". An die weitere Feststellung des Berufungsgerichts, der Kläger habe das Ansehen der Beklagten, ihres Verwaltungsleiters und ihres Vorstandsvorsitzenden in ganz erheblichem Maße herabgesetzt, ist das Revisionsgericht ebenfalls gebunden.



Im übrigen spricht die in dem Artikel wiedergegebene Behauptung des Klägers, "man ging mit mir um, wie mit einem Sklaven", für sich selbst.

d) Rechtsfehlerfrei hat das Berufungsgericht angenommen, es bedürfe keiner Klärung, welchen Anteil der Kläger, dessen Vorgänger Dr. B und der Redakteur D an dem Artikel hatten, weil der Kläger sich mit dem Inhalt dieses Artikels identifiziert hat. Das folgt schon ohne weiteres aus dem Leserbrief des Klägers zu dem Artikel in der "Glocke", in dem der Kläger ausgeführt hat: "Was ich in der "Glocke" gesagt habe, ist nur die Spitze eines Eisberges". Das Berufungsgericht hat hierbei nicht verkannt, daß nach Ausspruch der Kündigung liegende Tatsachen nicht zur Begründung der bereits ausgesprochenen Kündigung herangezogen werden können (Urteil des BAG vom 3.5.1956, BAG 3, 13 = AP Nr. 9 zu § 626 BGB). Rechtsfehlerfrei ist jedoch auch seine weitere Annahme, daß nach Ausspruch der Kündigung entstandene Gründe dann noch zur bisherigen Kündigung herangezogen werden können, wenn sie die alten Kündigungsgründe in neuem Licht erscheinen lassen (Urteil des BAG vom 15.12.1955, BAG 2, 245 = AP Nr. 1 zu § 67 HGB).

e) Nicht begründet ist der Revisionsangriff des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes unrichtig angewandt oder verkannt, da es einen einheitlichen Lebenssachverhalt willkürlich in zwei Komplexe geteilt hat, nämlich in das Verhalten des Klägers, das zur fristlosen Kündigung der Beklagten und das der Beklagten, das zur außerordentlichen Kündigung des Klägers geführt habe. Das Berufungsgericht hat sehr ausführlich das Verhalten des Klägers und das der Repräsentanten der Beklagten gewürdigt. Erschöpfend hat es alle Tatsachen aufgeführt, die den "Schritt an die Öffentlichkeit" möglicherweise hätten rechtfertigen können. Es ist kein Umstand erkennbar, den das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung übersehen hat. Weder hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt, noch ihn falsch angewendet. Das Verhalten des Klägers, seinen Arbeitgeber öffentlich zu beleidigen, ist auch geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB zu geben.



Zu Unrecht rügt die Revision auch, das Landesarbeitsgericht habe § 626 BGB insofern verkannt, als es der Beklagten wegen der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch seine außerordentliche Kündigung am 31. März 1977 zumutbar gewesen wäre, den Kläger noch so lange weiterzubeschäftigen. Zumindest verstoße eine fristlose Kündigung unter diesen Umständen gegen das Gebot der Verhältnismäßigkeit. In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen, daß es der Beklagten nach der Veröffentlichung des inkriminierenden Artikels in der "Glocke" nicht mehr zuzumuten gewesen sei, den Kläger auch nur noch einen Tag weiter zu beschäftigen. Nach seinen ehrenrührigen Angriffen in der Öffentlichkeit, die nach den bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts zu erheblicher Unruhe in der Bevölkerung von R geführt hatten, hätte die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum 31. März 1977 solch brisanten Konfliktstoff gegeben, daß die ordnungsgemäße Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebes in Gefahr geraten wäre, zumal die Beklagte der Loyalität des Klägers nicht sicher sein konnte.

IV. Erstmals in der Revisionsbegründung behauptet der Kläger, der Leserbrief stamme überhaupt nicht von ihm. Dies ist ein neuer Tatsachenvortrag und somit unzulässig (§§ 561, 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO). Die Prozeßrüge des Klägers, die dahin geht, das Berufungsgericht habe § 139 ZPO verletzt, ist möglicherweise unzulässig, auf jeden Fall unbegründet. Die Aufklärungspflicht des § 139 ZPO dient dem Ziele eines materiell richtigen Prozeßergebnisses. Zu diesem Zwecke sollen die Parteien veranlaßt werden, lückenhaften Vortrag oder fehlende tatsächliche Angaben zu ergänzen. Ohne einen Ansatz im Parteivorbringen hat der Richter aber nicht auf weiteren Tatsachenvortrag hinzuwirken. Das Gericht darf nicht einer Partei eine günstigere tatsächliche Begründung ihres Anspruchs in die Hand geben und damit den Beibringungsgrundsatz verletzen. In der zweiten Instanz besteht keine Fragepflicht wegen der Punkte, auf die schon in der Vorinstanz ersichtlich hingewiesen wurde (Baumbach/Lauterbach/Hartmann, ZPO, 39. Aufl., § 139 Anm. 2 B ; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 139 Anm. 2 a cc).



Im vorliegenden Falle hatte bereits das Arbeitsgericht sein Urteil vom 14. Juli 1977 u.a. mit dem Leserbrief des Klägers begründet. Der Kläger wußte also, daß für die Entscheidung des Falles auch der Leserbrief von Bedeutung war. Wenn er trotzdem mit keinem Wort anklingen ließ, daß der Leserbrief nicht von ihm stamme, hatte das Berufungsgericht keinerlei Veranlassung, den Kläger zu fragen, ob er auch wirklich der Autor des Leserbriefes sei. Zu berücksichtigen ist hierbei noch, daß dann, wenn dem Kläger ein Leserbrief unterschoben worden sein sollte, er die Möglichkeit gehabt hätte, sich in der "Glocke" oder einer anderen Zeitung von dem Leserbrief oder dem Artikel in der "Glocke" zu distanzieren. Beides hat er nicht getan.

V. Das Berufungsgericht ist rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gekommen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 23. Januar 1977 aufgelöst worden ist. Es entfällt damit zugleich die Anspruchsgrundlage für die vom Kläger geltend gemachten Gehaltsansprüche. Dementsprechend war die Revision als unbegründet zurückzuweisen.

gez.: Dr. Röhsler Dr. Weller Triebfürst

 Meyer-Estorf Thieß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)