

Aktenzeichen: 2 AZR 903/98
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 18. November 1999
- 2 AZR 903/98 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 16. April 1997
- 4 Ca 8766/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 10. November 1998
- 6 (4) Sa 509/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auflösungsantrag - Chefarzt als leitender Angestellter im Sinne des § 14 KSchG

Gesetz:

KSchG §§ 9, 14; GG Art. 140; MAVO § 3

Leitsatz:

Von einer selbständigen Einstellungsbefugnis des "ähnlichen leitenden Angestellten" im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG kann nicht die Rede sein, wenn diese dem Angestellten - hier einem Chefarzt - nur intern, nicht aber auch im Außenverhältnis zusteht (im Anschluß an BAG 28. September 1961 - 2 AZR 428/60 - AP KSchG § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 1).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 903/98
6 (4) Sa 509/97
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 1999

URTEIL

Aderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagten, Berufungsbeklagten und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Walter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 10. November 1998 - 6 (4) Sa 509/97 -, hinsichtlich der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als der Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen worden ist.
2. Insoweit wird der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1. Oktober 1995 als Chefarzt an der Inneren Klinik II, Schwerpunkt Gastroenterologie, des W in E angestellt, und zwar aufgrund des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1995. Im Arbeitsvertrag ist u.a. folgendes geregelt:

„§ 7

Mitwirkung in Personalangelegenheiten

- (1) Die Krankenhausleitung stellt im Benehmen mit dem Chefarzt den Stellenplan für die nachgeordneten Ärzte auf, welcher ggf. den sich ändernden Erfordernissen anzupassen ist. Die Einstellung von nachgeordneten Ärzten setzt die vorherige Stellenfreigabe durch die Krankenhausleitung voraus.
- (2) Der Chefarzt stellt im Auftrag des Krankenhausträgers die nachgeordneten Ärzte der Abteilung ein, wobei er wegen etwaiger nichtfachlicher Gründe in der Person des Bewerbers, vor dem Hintergrund der in der Präambel beschriebenen Dienstgemeinschaft, die vorherige Zustimmung der Krankenhausleitung einzuholen hat. Die arbeitsvertragliche Abwicklung der Einstellung erfolgt durch den Verwaltungsdirektor des Krankenhauses. Zur Entlassung von nachgeordneten Ärzten bedarf es des Einvernehmens mit dem Chefarzt, wenn fachliche Gründe eine solche Maßnahme erforderlich machen. Mit dem Chefarzt ist Rücksprache zu nehmen, wenn eine Entlassung nachgeordneter Ärzte aus nichtfachlichen Gründen beabsichtigt und geboten ist. Bei der Auswahl der Bewerber sind die Richtlinien der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und die Erklärung der deutschen Bi-



schöfe zum kirchlichen Dienst in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

(3) ...“

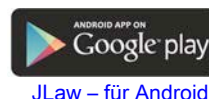
Eine mit Schreiben vom 30. September bzw. 1. Oktober 1996 gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung, die die Beklagte im wesentlichen auf ehrverletzende Äußerungen des Klägers über den Chefarzt Dr. H und weitere Umstände gestützt hatte, ist im vorliegenden Prozeß durch Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 16. April 1997 für unwirksam erklärt worden. Auf den Auflösungsantrag der Beklagten hat jedoch das Arbeitsgericht in dem erwähnten Urteil das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 90.000,00 DM aufgelöst. Ein vom Kläger gestellter Schadenersatzfeststellungsantrag, über den versehentlich beim Arbeitsgericht nicht entschieden wurde, ist entsprechend einem erstinstanzlichen Urteilsergänzungsantrag noch beim Arbeitsgericht anhängig.

Die Beklagte hat zu ihrem Auflösungsantrag vorgetragen, entsprechend der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) seien mit kirchenaufsichtlicher Genehmigung die jeweiligen Chefarzte zu leitenden Angestellten im Sinne des § 3 MAVO bestimmt worden. Der Kläger habe auch im übrigen als leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG zu gelten, so daß es für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedürfe. Davon abgesehen lägen aber auch Auflösungsgründe im Sinne des § 9 KSchG vor. Denn unabhängig vom Kündigungssachverhalt habe der Kläger durch Drohungen, Beleidigungen und Beschimpfungen nach Ausspruch der Kündigung ihr eine Weiterbeschäftigung unmöglich gemacht. So habe er am Abend des 20. Oktober 1996 den Oberarzt der Medizinischen Klinik I/Kardiologie, Dr. B , angerufen und in einem längeren Gespräch folgendes erklärt:

- „1. Grund des Anrufs: Bitte um Nennung des Geburtsdatums von OA Dr. W .
2. Er habe Belege über unrechtmäßige Abrechnung eines Chefarztkollegen, die zu dessen Ablösung führen müßten.
3. Er habe bislang immer nur Patienten behandelt, nun müsse er seinen Arbeitgeber behandeln, aber er werde als guter Arzt auch das schaffen.
4. Er habe soviel Material, das bei Bekanntwerden dazu führe, daß der Staatsanwalt in größeren Mengen Akten abholen würde.
5. Er habe sich bereits vor seiner Anstellung über das Haus informiert, man habe ihn diesbezüglich unterschätzt, eine solche Stellung ohne Kenntnis von Interna anzutreten.



6. Es existieren im W seit 20 Jahren gut gehütete lebensgefährliche Geheimnisse, die ein Spiel mit dem Feuer bedeuten würden.
7. Er sei keine Drecksau, die sich vor die Tür setzen lassen würde, das W ginge so mit allen um, auch Herrn Dr. B werde es genau so gehen. Dies sei eine Herabwürdigung des Ärztestandes, was „wir“ uns nicht gefallen lassen könnten. Er werde dieses heiße Eisen anpacken und im Sinne vieler Kollegen sprechen.
8. Eine vom W schriftlich angebotene einvernehmliche Lösung könne es nur in seinem Sinne geben. Er werde „die“ sonst mit hineinreißen. Er wolle kein Geld, er wolle seine Wiedereinsetzung. Den Vertrag dazu habe er bereits aufgesetzt, nach seinen Bedingungen, insbesondere personeller Art. Ansonsten werde es in allen Zeitungen stehen. Die Generaloberin müsse zu ihm kommen. Wegen seiner Wiedereinstellung sei er sich sicher, weil er die Daumenschrauben ansetzen werde.
9. Er habe bereits ½ Kubikmeter Papier im Sinne von Belastungsmaterial angesammelt.
10. Er habe Herrn Dr. Ho die Rechte der Veröffentlichung zugestanden, den Zeitpunkt der Veröffentlichung bestimme er.
11. Es gäbe vier alkoholranke Kollegen in leitenden Positionen im Haus sowie eine betäubungsmittelabhängige Stationschwester mit Zugang zum Giftschränk.
12. Es seien Fachleute in der Leitung des Hauses gefordert, aber keine Tunten und Trampel ohne Ahnung vom Leben wie da oben.
13. Herr Br sei Betriebswirt „FH“, was „falsche Hälfte“ bedeute.
14. Frau Dr. S habe ihm den Stoß versetzt. Sie glaube, wegen zweier Generaloberinnen in der Verwandtschaft habe sie freie Bahn.
15. Die Schwestern seien süchtig nach Geld und Anerkennung (Bsp. Schw. R mit ihrem „2. Kreuz“, dem Bundesverdienstkreuz).
16. Schw. A sei ein rotzfreches, dummes Weib.
17. Das Material, das er habe, sei mit einer Atombombe zu vergleichen. Er habe das Pulver, diese zu zünden. Er sei nicht bössartig, habe immer rechtens gehandelt und sei ohne Makel. Dies gebe ihm die Kraft dazu. Die Sache werde langsam beginnen und dann in Form einer Exponentialfunktion verlaufen. Er werde, falls nötig, alle zermalmen.
18. Die ganze Sache werde sehr hoch aufgehängt werden, es sei wie ein Pokerspiel in dem er den Royal Flush in der Hand halte, immer einen Schritt weiter sei und nach Aufdeckung der Karten immer noch ein As im Ärmel habe.



19. Die Veröffentlichung führe zu einem bundesweiten Skandal.
20. Er habe einen Kollegen angerufen, eine „Schlüsselfigur“, nach 10 Minuten habe er die Information erhalten, die er noch brauchte.“

Zusammenfassend habe er bei dem Gespräch erklärt, daß das ganze W ein Sumpf von Mißständen, personellen Unfähigkeiten, Betrugereien und Unehrllichkeiten sei; er fühle sich berufen, diese ganzen Mißstände endlich zu beseitigen. Diese Beschuldigungen, Beschimpfungen und Drohungen habe der Kläger in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang in gleicher Weise auch gegenüber dem Oberarzt der Medizinischen Klinik I, Dr. Hu , geäußert.

Am 4. Dezember 1996 habe Frau Dr. Ki , ehemalige Oberärztin der Chirurgischen Klinik des W., den Chefarzt Dr. H angerufen und ihm mitgeteilt, der Kläger bedränge sie und sie könne sich nicht mehr gegen ihn wehren. Am 6. Dezember 1996 habe der Kläger Frau Dr. Ki in ihrer Wohnung aufgesucht und dabei behauptet, im W arbeiteten vier Alkoholiker, nämlich die Ärzte R , H , ein Chirurg mit hochrotem Kopf, dem die Frau weggelaufen sei, und ein Kardiologe; Frau Dr. Ki habe bei dieser Gelegenheit u.a. geäußert, es nie erlebt zu haben, daß Dr. H etwas mit Alkohol zu tun gehabt habe.

Am 11. Dezember 1996 habe Herr Dr. H einen Telefonanruf von Frau K., der früheren Chefsekretärin des Prof. Rü erhalten, die ihm mitgeteilt habe, einen Anruf von einem gewissen Schröter erhalten zu haben, der für seinen Bruder, einen Chefarzt aus dem Allgäu, nach der Adresse recherchiert habe, bei der Herr Dr. H eine Entziehungskur absolviert habe. Frau Kr habe dem Anrufer versichert, ihr sei von einer Entziehungskur des Herrn Dr. H nichts bekannt. Aufgrund des Zusammenhangs mit dem kurz zuvor mit Frau Dr. Ki geführten Gesprächs seien sich Herr Dr. H und sie, die Beklagte, sicher, daß dieser infame und heimtückische Anruf bei Frau Kr wenn nicht vom Kläger persönlich, so von einer Person seines Auftrags getätigt worden sei.

Ferner habe am 4. März 1997 der Kläger eine ehemalige Patientin, Frau , angerufen und sie gebeten, ihm zu bestätigen, daß Oberarzt R alkoholisiert zur Visite gekommen sei. Auch gegen Dr. R gebe es keine objektiven und in einem Arbeitsrechtsstreit verwertbaren Beweise einer Alkoholabhängigkeit; aus den Befundberichten ergäben sich Laborwerte im Normalbereich. Schließlich habe der Kläger auch noch in einem Bewerbungsschreiben vom 19. Mai 1997 gegenüber außenstehenden Dritten die Behauptung aufrechterhalten, im Direktorium des W gebe es ein Alkoholproblem.



Aufgrund des Gesamtverhaltens des Klägers, das keinerlei sachlichen Zusammenhang zur Kündigung seines Arbeitsverhältnisses habe und nicht mit der Wahrnehmung berechtigter Interessen entschuldigt werden könne, stehe fest, daß eine Weiterbeschäftigung ihr, der Beklagten, nicht zugemutet werden könne.

Die Beklagte hat demgemäß beantragt,

das Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Der Kläger hat Zurückweisung des Auflösungsantrages beantragt und geltend gemacht, er sei weder ähnlich leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG noch zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt. Es lägen auch keine Gründe vor, die eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht erwarten ließen. Die Behauptungen der Beklagten würden bestritten; dies gelte insbesondere für die angeblichen Beschuldigungen, Beschimpfungen und Drohungen, die er in einem Telefongespräch gegenüber Dr. B geäußert haben solle. Es sei auch nicht konkret vorgetragen worden, was er Dr. Hu gegenüber gesagt haben solle. Das behauptete Gespräch mit Frau Dr. Ki stimme so auch nicht; hier sei allein richtig, daß er Frau Dr. Ki Mitteilungen über Inhalt und Hintergrund der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gemacht und diese ihm gesagt habe, keine Wahrnehmungen über Alkoholkonsum des Herrn Dr. H gemacht zu haben. Gegenüber Frau G habe er angedeutet, der Oberarzt Dr. R sei während eines stationären Aufenthaltes von Frau G in einem Zustand zur Privatvisite erschienen, der die Zeugin an Alkohol habe denken lassen. Telefongespräche unter dem Phantom habe er nicht geführt. Im Bewerbungsschreiben vom 19. Mai 1997 habe er nichts Falsches gesagt, sondern erklären müssen, warum er sich als habilitierter Chefarzt auf eine Teilzeitstelle bewerbe.

Das Arbeitsgericht hat - wie bereits erwähnt - nach dem Kündigungsschutzantrag erkannt, im übrigen aber das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 90.000,00 DM aufgelöst. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht - soweit für die Revisionsinstanz von Belang - den Auflösungsantrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung, § 565 ZPO.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung - kurz zusammengefaßt - wie folgt begründet: Es könne nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger leitender Angestellter nach § 14 Abs. 2 KSchG sei, weil es zumindest an einer selbständigen Einstellungsbefugnis fehle, da der Kläger nicht im Außenverhältnis berechtigt sei, Einstellungen vorzunehmen; insofern reiche es nicht aus, daß er im Innenverhältnis verbindliche Vorschläge machen könne, zumal die arbeitsvertragliche Abwicklung der Einstellung dem Verwaltungsdirektor des Krankenhauses obliege. Der Auflösungsantrag gemäß § 9 KSchG bedürfe daher einer Begründung; derartige Gründe lägen hier nicht vor. Zwar seien die Äußerungen des Klägers gegenüber Dr. B massiv und an sich geeignet, die künftige vertrauensvolle Zusammenarbeit in Frage zu stellen; der Kläger habe jedoch von der vertraulichen Behandlung dieser Informationen ausgehen können. Auch stelle die Behauptung des Klägers, Dr. H würde Maßnahmen gegen den Oberarzt Dr. R wegen seines eigenen Alkoholproblems verhindern, eine Verleumdung des Dr. H dar und es könne angesichts des Fahreignungsgutachtens über Dr. R nicht von dessen Alkoholanfälligkeit ausgegangen werden. Gleichwohl sei dem Kläger nach Ansicht der Kammer zugute zu halten, daß es ihm nicht um die Herabsetzung des ärztlichen Direktors gegangen sei, sondern darum, aus ethischer Einstellung heraus einen aus seiner Sicht alkoholkranken Arzt zur Behandlung seiner Krankheit zu drängen. Auch habe sich der Kläger zu einer weiteren vertrauensvollen Zusammenarbeit bereit erklärt.

II. Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zutreffend, das Berufungsgericht habe hinsichtlich des gestellten Auflösungsantrages nicht alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei gewürdigt. Erfolglos bleibt allerdings der Angriff der Revision, es habe im Hinblick auf § 14 Abs. 2 KSchG gar keiner Begründung des Auflösungsantrages bedurft, weil der Kläger leitender Angestellter im Sinne dieser Bestimmung sei.

1. Das Berufungsgericht hat zutreffend entschieden, daß der Kläger nicht als leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG anzusehen ist. Nach dieser Bestimmung bedarf der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bei Geschäftsführern, Betriebsleitern und ähnlichen leitenden



Angestellten, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind. Insofern braucht nicht geprüft zu werden, ob der Kläger überhaupt zu den ähnlichen leitenden Angestellten wie Geschäftsführer und Betriebsleiter im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu zählen ist, weil es jedenfalls an der kumulativ erforderlichen Berechtigung zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern fehlt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend unter Auswertung der vertraglichen Bestimmungen entschieden.

a) Die Auslegung der hier in Rede stehenden Bestimmung des § 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrages der Parteien unterliegt als nichttypische Vertragsklausel nur einer eingeschränkten Überprüfung des Revisionsgerichts dahin, ob bei der Auslegung die Rechtsvorschriften der §§ 133, 157 BGB richtig angewandt worden sind, ob dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen und der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde oder ob eine gebotene Auslegung unterlassen worden ist (st. Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG Urteil vom 11. März 1998 - 2 AZR 287/97 - AP Nr. 144 zu § 626 BGB und Urteil vom 17. September 1998 - 2 AZR 725/97 - AP Nr. 36 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu II 2 b der Gründe, m.w.N., mit Anm. Oetker). Insofern zieht die Revision die Auslegung des Berufungsgerichts auch weniger in Zweifel, sondern zieht aus ihr nur andere rechtliche Rückschlüsse.

Zutreffend ist zunächst der rechtliche Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, wonach es an einer selbständigen Einstellungsbefugnis fehlt, wenn der betreffende Arbeitnehmer im Außenverhältnis nicht berechtigt ist, die Einstellung vorzunehmen, und daß es insofern nicht ausreicht, daß er lediglich im Innenverhältnis verbindliche Vorschläge machen kann, die nur unter bestimmten Voraussetzungen abgelehnt werden. Eine derart eingeschränkte Einstellungsbefugnis entspricht nicht dem Sinn des § 14 Abs. 2 KSchG (ebenso zur Vorgängervorschrift des § 12 Buchst. c KSchG 1951: BAG Urteil vom 28. September 1961 - 2 AZR 428/60 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung, zu II 2 b der Gründe). Von einer Berechtigung zur „selbständigen Einstellung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG kann nicht mehr die Rede sein, wenn diese nur intern, aber nicht auch im Außenverhältnis besteht (ebenso Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 12. Aufl., § 14 Rz 21; Kaiser, AR-Blattei SD 70.2 Rz 55; Kittner/Trittin, KSchR, 3. Aufl., § 14 KSchG Rz 22, 23; Knorr/Bichlmeier/Kremhelmer, Handbuch des Kündigungsrechts, 4. Aufl., Kap. 13 Rz 221, 222; Löwisch, KSchG, 7. Aufl., § 14 Rz 19 und 21; Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten 1982, S. 202, 203; KR-Rost, 5. Aufl., § 14 KSchG Rz 28, 29, 30; Rumler, Der Kündigungsschutz leitender Angestellter 1990, S. 31 f.; Dorn-



dorf/Weller/Hauck, KSchG, § 14 Rz 25). Im gleichen Sinne hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 11. März 1982 - 6 AZR 136/79 - AP Nr. 28 zu § 5 BetrVG 1972) zu der insoweit wortgleichen Bestimmung des § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG entschieden, ein leitender Angestellter im Sinne dieser Bestimmung müsse sowohl im Außenverhältnis befugt sein, Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen, als auch im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber eigenverantwortlich über die Einstellung und Entlassung entscheiden können. Es besteht keine Veranlassung, das Wort „selbständig“ in § 14 Abs. 2 KSchG bei der Einstellungsbefugnis abweichend von § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG zu interpretieren.

b) Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, daß von einer derartigen Selbständigkeit sowohl im Außen- wie im Innenverhältnis nicht mehr die Rede sein kann, wenn der Kläger für die Einstellung nachgeordneter Ärzte der vorherigen Zustimmung der Krankenhausleitung bedarf und die Abwicklung und Einstellung durch den Verwaltungsdirektor des Krankenhauses erfolgt. Damit reduziert sich nämlich die Einstellungsbefugnis des Klägers auf die Beurteilung der fachlichen Qualifikation; das wird nicht zuletzt aus der Formulierung deutlich, wegen etwaiger nichtfachlicher Gründe im Hinblick auf die Präambel des Arbeitsvertrages habe er die Zustimmung der Krankenhausleitung einzuholen. Soweit die Beklagte und ihr folgend das Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, hinsichtlich der Prüfungskompetenz der Beklagten, ob ein Mitarbeiter dem besonderen Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft eines katholischen Krankenhausträgers entspreche, liege keine Einschränkung der Einstellungsbefugnis vor, sondern eher ein einer Einstellungsrichtlinie vergleichbarer Tatbestand, folgt dem der Senat nicht. Die Revision spricht selbst von einer alleinigen Prüfungskompetenz, die sich die Beklagte im Hinblick auf das in Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV bestimmte Selbstbestimmungsrecht der Kirche durch die einschränkende Klausel in § 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrages vorbehalten habe. Hierbei handelt es sich um einen ganz wesentlichen Vorbehalt im Hinblick auf die persönliche Eignung des Bewerbers, die von gleichem Gewicht wie die fachliche Eignung ist und daher die Einstellungskompetenz des Klägers in erheblicher Weise einschränkt. Das wird ferner auch dadurch deutlich, daß nicht der Kläger selbst den Arbeitsvertrag unterschreibt, sondern daß die arbeitsvertragliche Abwicklung der Einstellung durch den Verwaltungsdirektor des Krankenhauses erfolgt. Entsprechend sind die Parteien tatsächlich auch verfahren, d.h. der Kläger ist an den Verwaltungsdirektor oder das Direktorium des Krankenhauses mit der Bitte um Einstellung eines Bewerbers herangetreten und mit der Unterschrift des Verwaltungsdirektors und des ärztlichen Direktors wurde der Einstellungs-



vertrag jeweils ausgefertigt. Schließlich setzt die Einstellung von nachgeordneten Ärzten nach § 7 Abs. 1 des Arbeitsvertrages auch noch die vorherige Stellenfreigabe durch die Krankenhausleitung voraus. Auch dies schränkt die Einstellungsbefugnis wesentlich ein. Demnach ist § 14 Abs. 2 KSchG auf den Kläger nicht anzuwenden.

c) Daran ändert sich auch dadurch nichts, daß der Kläger mit kirchenaufsichtlicher Genehmigung als Chefarzt zu einem leitenden Angestellten im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bestimmt worden ist, § 3 MAVO. Damit war nur der nach der MAVO erforderlichen Exemption Rechnung getragen (vgl. BAG Urteil vom 26. Juli 1995 - 2 AZR 578/94 - AP Nr. 20 zu § 611 BGB Kirchendienst), ohne daß damit über den Begriff des leitenden Angestellten hinaus, der in den in Rede stehenden Bestimmungen ohnehin nicht synonym und gleichbedeutend formuliert ist (vgl. etwa zu § 79 Nr. 1 d HPVG: BAG Urteil vom 17. Juni 1998 - 2 AZR 599/97 - n.v.), etwas zu der selbständigen Einstellungsbefugnis im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG gesagt ist.

2. Das Arbeitsverhältnis ist auf Antrag des Arbeitgebers gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG dann aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen.

Insoweit geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Die Wertung, ob im Einzelfall die Auflösung gerechtfertigt ist, obliegt in erster Linie dem Tatsachengericht. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen für den Auflösungsantrag verkannt und bei der Prüfung der vorgetragenen Auflösungsgründe alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei berücksichtigt hat (BAG Urteil vom 25. November 1982 - 2 AZR 21/81 - AP Nr. 10 zu § 9 KSchG 1969, zu B I 2 der Gründe).

Auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs ist das angefochtene Urteil nicht zu halten. Dies gilt vorliegend schon deshalb, weil das Berufungsgericht einerseits nicht alle vorgetragenen Auflösungsgründe als solche gewürdigt hat und weil es außerdem insofern nicht alle wesentlichen Umstände vollständig berücksichtigt hat, als es hinsichtlich der von der Beklagten behaupteten Äußerungen gegenüber verschiedenen Ärzten, Mitarbeitern des Krankenhauses, Patienten und außenstehenden Dritten (Dr. K., Bewerbungsschreiben) keine Gesamtwürdigung dergestalt vorgenommen hat, ob danach in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist.



a) Die Äußerungen des Klägers gegenüber Dr. B hat das Berufungsgericht als massiv und an sich geeignet angesehen, die künftige vertrauensvolle Zusammenarbeit in Frage zu stellen. Das Berufungsgericht hat insoweit aber letztlich darauf abgestellt, der Kläger habe davon ausgehen dürfen, daß das Gespräch vertraulich bleiben würde.

Die Revision rügt zutreffend, es fehle an Feststellungen dazu, daß Dr. B. ein Interesse und Veranlassung gehabt habe, die Anschuldigungen des Klägers gegenüber anderen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber für sich zu behalten. Das Berufungsgericht führt dazu ohne Angabe näherer Anhaltspunkte aus, die Kammer „sei letztlich der Auffassung, daß der Berufungskläger davon ausgehen konnte, daß das Gespräch vertraulich bleiben würde“. Der Kläger hatte zwar allgemein geltend gemacht, es habe sich um ein vertrauliches Gespräch gehandelt. Daß aber Vertraulichkeit vereinbart worden sei, hat er in den Tatsacheninstanzen selbst nicht behauptet. Dazu hätte umso mehr Veranlassung bestanden, als die Beklagte ihrerseits geltend gemacht hatte, der Kläger behaupte gar nicht, Vertraulichkeit eingefordert und zugesagt erhalten zu haben. Von hier aus gesehen fehlt daher der Argumentation des Berufungsgerichts schon die Prämisse, daß der Kläger aufgrund einer konkreten Absprache und nicht etwa nur aufgrund einseitiger Erwartung von der Vertraulichkeit des gesprochenen Worts ausgehen konnte.

Selbst wenn im übrigen eine solche (begründete?) einseitige Erwartung in bezug auf das Gespräch mit Dr. B nicht nur bei der Beurteilung der Kündigung, sondern auch der Frage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG dem Kläger zugute zu halten wäre, kann dies jedoch nicht mehr angesichts der unstreitigen Tatsache gelten, daß der Kläger sich nicht nur gegenüber Dr. B., sondern nach der Behauptung der Beklagten auch noch gegenüber Dr. Hu. in gleichem Sinne geäußert haben soll und schließlich auch die Oberärztin Dr. S und Frau Dr. Ki in ähnlicher Weise in seine Recherchen, Befragungen und Vorhaltungen einbezogen hat. Bei dieser Sachlage, nämlich wenn in demselben Krankenhaus und darüber hinaus mehrere Personen in der gleichen Weise angesprochen werden, kann nicht angenommen werden, daß der Inhalt der Gespräche unbekannt bleibt. Das gilt vorliegend um so mehr, als der Kläger nach der Behauptung der Beklagten am 4. März 1997 auch noch eine ehemalige Patientin, Frau , angerufen haben soll mit der Bitte um Bestätigung, daß der Oberarzt Dr. R alkoholisiert zur Visite gekommen sei. Es liegt nach Auffassung des Senats auf der Hand, daß damit die Recherchen des Klägers nach „alkoholinfizierten“ Mitarbeitern des Krankenhauses einen Publizitätsgrad erreichten, der es in keinem Fall gerechtfertigt erscheinen läßt, davon auszugehen, alle diese Gespräche würden vertrau-



lich behandelt. Der Kläger mußte vielmehr damit rechnen, daß die Beklagte ihrerseits nachforschte mit dem Ergebnis, daß auch das mit Dr. B geführte Gespräch publik wurde. Einer Verwertung des Inhalts dieses Gespräches zur Begründung des von der Beklagten gestellten Auflösungsantrages steht daher die möglicherweise vom Kläger ursprünglich zunächst angenommene Vertraulichkeit nicht im Wege.

b) Für das Gespräch mit Frau Dr. Ki, bei dem der Kläger nach Darstellung der Beklagten behauptet haben soll, im W arbeiteten vier Alkoholiker, nämlich die Ärzte R, H, ein Chirurg mit hochrotem Kopf, dem die Frau weggelaufen sei, und ein Kardiologe, nimmt der Kläger nicht einmal Vertraulichkeit in Anspruch, ebenso wenig wie er seine Annahme näher rechtfertigt und begründet. In der behaupteten Form dient sie ersichtlich nur dazu, das W in Mißkredit zu bringen. Insofern versäumt es das Landesarbeitsgericht darauf einzugehen, daß der „Alkoholverdacht“ hier nicht nur in bezug auf den ärztlichen Direktor aufgestellt wird, was das Landesarbeitsgericht an anderer Stelle als rechtswidrige Verleumdung würdigt, sondern - abgesehen von seinem eigenen Oberarzt Dr. R - auch noch in bezug auf zwei weitere Ärzte, für die der Kläger beim besten Willen keine ihm als Chefarzt der Inneren Klinik II eventuell zukommende Fürsorgepflicht in Anspruch nehmen konnte.

c) Ferner beanstandet die Revision zu Recht, das Berufungsgericht habe sich nicht mit dem Inhalt des Bewerbungsschreibens vom 19. Mai 1997 auseinandergesetzt, wonach der Kläger weiteren außenstehenden Dritten gegenüber seine Behauptung aufrechterhalte, im Direktorium des W gebe es ein Alkoholproblem.

d) Soweit das Berufungsgericht im übrigen annimmt, die vom Kläger im Gespräch mit der Oberärztin Dr. S aufgestellte Behauptung, der ärztliche Direktor Dr. H verhindere Maßnahmen gegen den Oberarzt Dr. R, weil er selbst ein Alkoholproblem habe, stelle eine Verleumdung des ärztlichen Direktors dar, für die der Kläger weder Tatsachen vorgetragen noch Beweis angeboten habe, ist widersprüchlich, wenn das Berufungsgericht andererseits meint, dem Kläger sei es nicht um eine Herabsetzung des ärztlichen Direktors, sondern aus ethischer Einstellung heraus darum gegangen, den alkoholkranken Arzt zur Behandlung seiner Krankheit zu drängen, erst als ihm dies nicht gelang, sei der rechtswidrige Angriff gegen den ärztlichen Direktor erfolgt. Insofern fehlt es schon an einer Begründung, von welcher Motivation der Kläger denn bei seinen Behauptungen gegenüber Frau Dr. Ki und im Bewerbungsschreiben vom 17. Mai 1997 in bezug auf den ärztlichen Direktor Dr. H ausgegangen ist. Es kann dem



Kläger jedenfalls nach Ausspruch der Kündigung wohl nicht mehr um ein ärztlich motiviertes Drängen zu einer Alkoholtherapie gegangen sein.

Außerdem rügt die Revision zu Recht einen Mangel an Würdigung des Landesarbeitsgerichts, wie unter diesen Umständen in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem ärztlichen Direktor Dr. H möglich sein soll. Im übrigen fehlt überhaupt eine Begründung des Landesarbeitsgerichts für seine Annahme, der Kläger habe Dr. H als alkoholkranken Arzt zur Behandlung seiner Krankheit drängen wollen. Dem Sachvortrag läßt sich nämlich nicht entnehmen, der Kläger sei deshalb selbst an Dr. H herangetreten oder habe offiziell die Krankenhausleitung über dieses Problem verständigt. Die Recherchen des Klägers bei Ärzten anderer Abteilungen und Frau Dr. Ki erwecken vielmehr den Eindruck, daß es ihm unter Inkaufnahme einer Verleumdung u.a. des ärztlichen Direktors um seine eigene Rechtfertigung ging.

e) Die Revision rügt schließlich zutreffend, das Berufungsgericht sei dem Vortrag nicht nachgegangen, der Kläger habe sowohl im Gespräch gegenüber Dr. B wie gegenüber Dr. Hu erklärt, sein Arbeitgeber benötige selbst dringend ärztliche Behandlung, es gebe vier alkoholranke Kollegen in leitenden Positionen im Haus sowie eine betäubungsmittelabhängige Stationsschwester mit Zugang zum Giftschränk, der Verwaltungsdirektor des Hauses sei Betriebswirt „FH“, was „falsche Hälfte“ bedeute. Diese im Tatbestand des Berufungsurteils wiedergegebenen Behauptungen der Beklagten finden ebenso wie weitere Behauptungen des Katalogs (Ziff. 2, 4 bis 10, 12, 14 bis 20) in den Entscheidungsgründen keine Berücksichtigung.

3. Diese nicht aufgeklärten Umstände führen zur Aufhebung des Berufungsurteils. Der Senat kann insofern nicht selbst in der Sache entscheiden, weil das Landesarbeitsgericht keine näheren Feststellungen hinsichtlich der angeblich mit Dr. Hu, Dr. Ki und Dr. S geführten Gespräche getroffen hat. Hinsichtlich des mit Dr. B geführten Gesprächs, das das Landesarbeitsgericht in seinem wesentlichen Inhalt als unbestritten ansieht, liegt eine eigene Würdigung des dafür berufenen Tatsachengerichts nicht vor; das Landesarbeitsgericht ist vielmehr von seinem Standpunkt aus, es habe sich hierbei um ein vertrauliches Gespräch gehandelt, nicht zur Würdigung der einzelnen Gesprächsinhalte gekommen. Dem will der Senat nicht vorgreifen, wenn es auch kaum vorstellbar erscheint, daß es nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem.



§ 9 Abs. 1 KSchG kommt, wenn allein schon der Inhalt des Gesprächs mit Dr. B un-
streitig sein sollte.

Etzel

Bitter

Brühl

J. Walter

Dr. Roeckl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)