

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

Gesetz: Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (BMT-G II) § 54, §§ 50, 63; PersVG Berlin i.d. Fassung vom 21. Mär. 1957 § 67 Abs. 2; Dienstvereinbarung über die Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin i.d. Fassung vom 9. August 1965 §§ 9, 10, 14; BGB §§ 125, 126, 387, 388, 389, 615, 812, § 818 Abs. 3; KSchG §§ 1, 13 Abs. 2; BBiG § 15

Leitsätze:

1. Kündigungen, die nach § 54 BMT-G II der Schriftform unter Angabe der Gründe bedürfen, sind gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig, wenn es an der schriftlichen Mitteilung der Gründe fehlt. In welchem Umfang die Kündigungsgründe schriftlich mitgeteilt werden müssen, hängt vom Einzelfall ab. Der gekündigte Arbeitnehmer muß jedenfalls genügend klar erkennen können, was ihm im einzelnen vorgeworfen wird.
2. Es kann dahinstehen, ob eine Entlassung als Disziplinarmaßnahme rechtlich zulässig ist. Hält man sie für zulässig, dann ist zwischen einer disziplinarischen Dienstentlassung - auch wenn sie im Wege der ordentlichen Kündigung geschehen kann - und einer Kündigung nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu unterscheiden. Die Dienstentlassung ist Dienststrafe und bedeutet für den Betroffenen ein Unwerturteil, er ist für den öffentlichen Dienst regelmäßig untragbar. Der aufgrund einer ordentlichen Kündigung ausgeschiedene Arbeitnehmer kann für den öffentlichen Dienst dagegen weiterhin geeignet und tragbar sein.

Aktenzeichen: 3 AZR 705/75

Urteil des BAG vom 25. August 1977

LAG Berlin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3 AZR 705/75

7 Sa 5/75 Berlin

Verkündet am
25. August 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Gehring und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Hartmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 2. Oktober 1975 - 7 Sa 5/75 - insoweit aufgehoben, wie es über die Kündigungsschutzklage und einen Zahlungsanspruch der Kläger in Höhe von 8.642,88 DM brutto (in Worten: achttausendsechshundertzweiundvierzig 88/100 Deutsche Mark) nebst zugehörigen Zinsen und über die Kosten des Verfahrens entschieden hat.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

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

2. Im übrigen wird die Revision der Kläger zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Kläger sind die Erben der am 1. Juli 1938 geborenen und am 29. Mai 1976 verstorbenen Stationshilfe R C , zuletzt wohnhaft gewesen in Berlin 62, K straße 9. Sie setzen das Verfahren als deren Rechtsnachfolger fort.

Die frühere Klägerin war in der Zeit vom 16. Januar 1971 bis zum 30. April 1973 - seit dem 16. August 1972 in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer - bei der Beklagten im Städtischen W -Krankenhaus in Berlin- zu tariflichen Bedingungen als Stationshilfe beschäftigt. Ihr monatlicher Bruttolohn betrug zuletzt 1.700,-- DM (Lohngruppe II Fallgruppe 27 des Berliner Bezirks-Tarifvertrages zum BMT-G II).

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit der von der Beklagten mit Schreiben vom 28. März 1973 ausgesprochenen - der früheren Klägerin am 30. März zugegangenen - fristgerechten Kündigung, um einen von der Beklagten einbehaltenen Lohnbetrag von 675,95 DM brutto und um den Lohn der früheren Klägerin für die Zeit von Mai bis Dezember 1973 in Höhe von 8.642,88 DM brutto.

Die Beklagte hatte der früheren Klägerin mit Schreiben vom 29. Mai 1972 fristlos wegen Arbeitsverweigerung gekündigt, diese Kündigung aber in einem gerichtlichen Vergleich vom 29. Juni 1972 wieder zurückgenommen, weil der Personalrat ihr

- 3 -



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



nicht zugestimmt hatte. Das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 28. März 1973 hat folgenden Wortlaut:

"Das mit Ihnen seit dem 16.8.1972 auf unbestimmte Zeit bestehende Arbeitsverhältnis wird hiermit gemäß § 50 des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) mit Zustimmung des Personalsrates fristgemäß zum Ablauf des 30.4.1973 gekündigt.

Sie wurden von uns als Stationshilfe mit der Erwartung eingestellt, daß Sie den damit verbundenen Anforderungen vollauf entsprechen. Ihre Arbeitsleistungen werden jedoch als mangelhaft bezeichnet. Ausgesprochenen Ermahnungen und Belehrungen in der zurückliegenden Zeit blieben Sie uneinsichtig gegenüber.

Darüber hinaus haben Sie sich der üblen Nachrede schuldig gemacht, so daß Ihre Weiterbeschäftigung auch aus diesem Grunde im Interesse der Aufrechterhaltung eines guten Betriebsklimas nicht mehr vertretbar ist.

Abschließend teilen wir Ihnen mit, daß Sie ihre Arbeitspapiere am letzten Arbeitstag im Rathaus T, Zimmer 216-217, in Empfang nehmen können."

Die frühere Klägerin hat geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt; die ihr zur Last gelegten Gründe träfen nicht zu. Die Kündigung entbehre aber auch bereits deswegen der Rechtswirksamkeit, weil die Beklagte, statt eine Kündigung zu erklären, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Verfahren nach den Bestimmungen der Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin in der Fassung vom 9. August 1965 gegen die Klägerin habe durchführen müssen. Weiter sei die Beklagte nicht berechtigt gewesen, den Betrag von 675,95 DM brutto als angebliche Überzahlung aus dem Monat November 1972 von ihrem Lohn für den Monat März 1973 abzuziehen: einmal habe die Beklagte sie nicht davon unterrichtet, daß eine Überzahlung erfolgt sei, zum anderen stehe der Geltendmachung dieses Anspruchs die tarifliche Ausschußfrist des § 63 BMT-G II entgegen. Hinzukomme, daß sie wegen dieses Betrages nicht mehr bereichert sei, da sie das Geld bei der täglichen Lebensführung mit verbraucht habe. Den Betrag von 8.642,88 DM brutto schulde die Beklagte ihr aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges.



- 4 -

Die Klägerin hat beantragt,

- 1) festzustellen, daß durch die Kündigung vom 28.3.1973 ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist,
- 2) die Beklagte zu verurteilen, an sie
 - a) 675,95 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1.4.1973 zu zahlen,
 - b) 8.642,88 DM brutto nebst 4 % Zinsen von je 960,32 DM
ab 15.4.1973, 15.5.1973, 15.6.1973,
15.7.1973, 15.8.1973, 15.9.1973,
15.10.1973, 15.11.1973 und 15.12.1973
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die der früheren Klägerin ausgesprochene Kündigung sei keine Dienstentlassung gewesen, so daß es eines Disziplinarverfahrens nicht bedurft habe. Im übrigen sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Trotz der aus formellen Gründen zurückgenommenen ersten Kündigung vom 29. Mai 1972 habe sich das dienstliche Verhalten der früheren Klägerin in der folgenden Zeit nicht gebessert. Sie sei nicht in der Lage gewesen, die ihr übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß durchzuführen, und ihre Leistungen hätten nicht den an sie nach dem Arbeitsvertrag zu stellenden Anforderungen entsprochen. Ausdrückliche Anweisungen und Belehrungen habe sie nicht befolgt. Es sei auch des öfteren zu Spannungen mit den übrigen Bediensteten gekommen, in einem Falle habe sie sogar beleidigende Äußerungen gemacht. Deshalb habe die fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden müssen. Die Beklagte hat zu den einzelnen im Verhalten der früheren Klägerin liegenden Kündigungsgründen vorgetragen:

1. Ende August / Anfang September 1972 habe sie als Urlaubsvertretung auf der Station 14 b des Krankenhauses trotz mehrfacher Anleitung durch die Oberschwester L. anhand eines türkisch abgefaßten Diätplanes die Diätportionen für die Patienten vertauscht, so daß ihr letztlich diese

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aufgabe habe entzogen werden müssen. Weiter habe sie das öfteren von Frau I aufgefordert werden müssen, auch in der nächsten Umgebung der Kranken (Bettstellen, Matratzen Waschbecken, Waschschüsseln) Reinigungsarbeiten auszuführen. Wegen ihres Verhaltens sei sie mehrfach von Frau L ermahnt worden.

2. Auch während ihrer Tätigkeit auf der Station 16 vom 15. November bis zum 22./23. Dezember 1972 habe die frühere Klägerin häufig Diätportionen für die Patienten vertauscht, obwohl sie deswegen von verschiedenen Stationsschwestern ermahnt worden sei.
3. Am 19. Dezember 1972 habe sie auf der Station 16 entgegen den Anweisungen der Stationsschwester S während der Verteilung des Frühstücks für die Patienten Kaffee getrunken und hiervon ungeachtet einer Ermahnung nicht abgesehen.
4. Am 19. Dezember 1972 habe sie sich geweigert, anweisungsgemäß die Fenster der Zimmer 9 und 11 zu putzen.
5. Als die frühere Klägerin am 19. Dezember 1972 von der Stationshilfe L F, die durch ihren Ausfall zusätzliche Arbeiten habe erledigen müssen, darauf aufmerksam gemacht worden sei, daß auch das Fensterputzen zu den Aufgaben einer Stationshilfe gehöre, habe sie ihr eine Ohrfeige gegeben und sie mit unflätigen Worten beschimpft.
6. Am 27. Februar 1973 habe die frühere Klägerin über den stellvertretenden Hausverwalter P gegenüber anderen türkischen Arbeitnehmerinnen behauptet, sie bekomme von ihm freie Tage, wenn sie ihm sexuell entgegenkomme. Schon früher habe sie einmal der Wahrheit zuwider geäußert, P habe ein Verhältnis mit der türkischen Stationshilfe T

Die erhobenen Zahlungsansprüche seien unbegründet. Da die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 1973 aufgelöst habe, hätten der früheren Klägerin über diesen Zeitpunkt hinaus Lohnansprüche nicht zugestanden. Der Lohnabzug von 675,95 DM brutto



im Monat März 1973 sei berechtigt, er werde durch Leistungen an Krankengeld von insgesamt 512,27 DM sowie durch die Gutschrift eines Sozialversicherungsbeitrages von 90,45 DM ausgeglichen. Die entsprechende Umbuchung habe nicht vor März 1973 erfolgen können, weil die Krankenkasse erst am 7. Januar 1973 bestätigt habe, daß die Erkrankungen der früheren Klägerin vom 29. Mai bis zum 30. Juni 1972 sowie vom 25. Oktober bis zum 14. November 1972 Fortsetzungskrankheiten gewesen seien. Der früheren Klägerin habe für die Zeit vom 3. bis zum 14. November 1972 Krankengeld und tariflicher Krankengeldzuschuß zugestanden. Die Krankenkasse habe die Höhe des täglichen Krankengeldes erst am 27. Februar 1973 mitgeteilt und den dafür erforderlichen Zahlungsauftrag erteilt. Frühestens von diesem Zeitpunkt ab seien der Beklagten die Voraussetzungen für die der früheren Klägerin im Krankheitsfall zu gewährenden tariflichen Leistungen bekannt geworden und hätten daher erst in der Abrechnung für März 1973 berücksichtigt werden können. Die tarifliche Ausschußfrist von drei Monaten sei dabei gewahrt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger das Ziel der Klage weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Sache bedarf noch weiterer Aufklärung, bevor entschieden werden kann, ob das Arbeitsverhältnis der früheren Klägerin durch die Kündigung der Beklagten vom 28. März 1973 zum 30. April 1973 aufgelöst worden ist oder nicht. Unbegründet ist die Revision, soweit die Kläger einen Betrag von 675,95 DM brutto nebst Zinsen verlangen.

I.1. Die Revision macht geltend, die streitige Kündigung sei bereits deswegen unwirksam, weil die Beklagte im Kündigungsschreiben die Kündigungsgründe nicht hinreichend deutlich gekennzeichnet und damit § 54 BMT-G II verletzt habe. Die



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



Bestimmung verlange eine Substantiierung der Kündigungsgründe wie im Klageverfahren. Solchen Anforderungen werde das Kündigungsschreiben aber nicht gerecht. Als Angabe von Kündigungsgründen kämen nur die Absätze zwei und drei des Schreibens in Betracht. In Absatz zwei werde lediglich allgemein ausgeführt, die frühere Klägerin habe den Erwartungen nicht entsprochen, ihre Arbeitsleistungen würden als mangelhaft bezeichnet; gegenüber Ermahnungen und Belehrungen sei sie uneinsichtig geblieben. Um welche Vorkommnisse es sich im einzelnen handeln solle, werde nicht erwähnt. Die frühere Klägerin habe aus einer solchen allgemeinen Formulierung nicht entnehmen können, was ihr im einzelnen vorgeworfen werde. Wenn schließlich in Absatz drei des Kündigungsschreibens von einer üblen Nachrede gesprochen werde, so fehle es auch hier an einer genauen Angabe darüber, welcher Vorwurf im einzelnen erhoben werde.

2. Ob das Schreiben der Beklagten vom 28. März 1973 den nach § 54 BMT-G II an eine Kündigung zu stellenden Anforderungen genügt, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

a) Nach § 54 BMT-G II bedürfen Kündigungen durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit der Schriftform unter Angabe der Gründe. Diese Bestimmung entspricht der Regelung des § 15 Abs. 3 BBiG, wonach die dort genannte Kündigung ebenfalls schriftlich und "unter Angabe der Kündigungsgründe" erfolgen muß. Werden bei einer Kündigung nach § 15 Abs. 3 BBiG die Kündigungsgründe nicht schriftlich mitgeteilt, ist sie gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig (BAG 24, 133 137 = AP Nr. 1 zu § 15 BBiG zu 2 a der Gründe). Das gleiche gilt, wenn eine der Bestimmung des § 54 BMT-G II unterliegende Kündigung ohne schriftliche Angabe der Gründe ausgesprochen wird, weil die tariflich festgelegte Schriftform eine durch Gesetz vorgeschriebene Schriftform im Sinne des § 126 Abs. 1 BGB darstellt, deren Verletzung nach § 125 Satz 1 BGB Nichtigkeit wegen Formmangels zur Folge hat (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 4 BAT Bl. 2 der Gründe; BAG AP Nr. 2 zu § 4 BAT Bl. 2 der Gründe, jeweils mit weiteren Nachweisen.)



In welchem Umfang die Gründe bei einer Kündigung nach § 54 BMT-G II angegeben werden müssen, kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. Nach Angabe der Kündigungsgründe soll der Arbeitnehmer erfahren, welche Gründe zur Kündigung geführt haben. Es hängt vom Einzelfall ab, wie weit die Gründe aufgeführt werden müssen. Eine eingehende Substantiierung wie im Prozeß kann nicht grundsätzlich und allgemein gefordert werden. Entscheidend ist vielmehr, ob die Gründe so genau bezeichnet sind, daß der Kündigungsempfänger genügend klar erkennen kann, was gemeint ist und was ihm - im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung - zur Last gelegt wird. Nach dem Sinn der Regelung muß der gekündigte Arbeitnehmer aufgrund der ihm mitgeteilten Gründe sich darüber klar werden können, ob er die ihm erklärte Kündigung anerkennen oder dagegen vorgehen will (vgl. zu § 15 Abs. 3 BBiG BAG 24, 133 [138] = AP Nr. 1 zu § 15 BBiG [zu 2 b der Gründe]; ferner Scheuring-Lang, Kommentar zum Bundesmanteltarif für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT-G II - vom 31. Januar 1962, Stand 1. Oktober 1973, § 54 Anm. 4).

b) Ob die frühere Klägerin aus dem Schreiben der Beklagten vom 28. März 1973 hinreichend deutlich erkennen konnte, was ihr im einzelnen vorgeworfen wurde und welchen Ermahnungen und Belehrungen gegenüber sie sich uneinsichtig verhalten haben soll, muß vom Landesarbeitsgericht noch aufgeklärt werden. Dazu wird es die Personen anhören müssen, die nach dem Vortrag der Beklagten die frühere Klägerin ermahnt und belehrt haben, um feststellen zu können, ob diese Ermahnungen und Belehrungen der früheren Klägerin soweit verständlich waren und sie so nachhaltig beeindruckt haben, daß sie die Hinweise im Schreiben der Beklagten vom 28. März 1973 mit den Vorfällen in Verbindung bringen konnte, welche die Beklagte zum Anlaß ihrer Kündigung genommen hat.

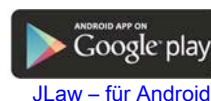
II. Die Beklagte war entgegen der Ansicht der Revision nicht gehalten, die Entlassung der früheren Klägerin im Wege eines Dienststrafverfahrens nach der Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin (DDO) in der für den vorliegenden Fall maßgeblichen



Fassung vom 9. August 1965 (Dienstvereinbarung, geschlossen zwischen dem Land Berlin und dem Hauptpersonalrat aufgrund des § 67 Abs. 2 PersVG Berlin vom 21. März 1957) zu betreiben.

Es kann schon zweifelhaft sein, ob eine Entlassung als Disziplinarmaßnahme rechtlich zulässig ist und dadurch das zwingende gesetzliche Kündigungsschutzrecht geändert oder anders ausgestaltet werden kann (vgl. die Bedenken von Germelmann, Personalvertretungsgesetz Berlin, 1975, § 85 Rdn. 84, mit Nachweisen). Selbst wenn man eine Dienstentlassung als Disziplinarmaßnahme als rechtlich möglich unterstellt, war die Beklagte jedenfalls nicht verpflichtet, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, und durfte sie der Klägerin auch ohne Beachtung der DDO kündigen. Das ergibt sich aus den unterschiedlichen Zwecken, denen die disziplinarische Dienstentlassung und das allgemeine Kündigungsrecht dienen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Nach § 9 Nr. 1 DDO kann gegen Arbeitnehmer, welche die Rechtsvorschriften, die die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Dienst regeln und auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, oder welche die Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung selbst schuldhaft verletzen, eine Dienststrafe nur nach der Dienst- und Disziplinarordnung verhängt werden. Dienststrafen sind nach der Aufzählung in § 9 Nr. 2 DDO: a) Warnung, b) Verweis, c)/d) Versetzung ohne / mit Änderung der Lohn- oder Vergütungsgruppe, e) Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung, f) Entlassung aufgrund außerordentlicher Kündigung. Die Dienststrafe wird von der für die Personalangelegenheiten zuständigen Dienststelle festgesetzt (§ 10 Nr. 1 Satz 1 DDO). Vor der Festsetzung der Dienststrafe ist dem Beschuldigten ausreichend Gelegenheit zu geben, sich zu rechtfertigen. Er muß dabei darauf aufmerksam gemacht werden, daß er in einer Dienststrafangelegenheit gehört wird. Der Beschuldigte ist berechtigt, sich hierbei durch einen Rechtsanwalt, einen Gewerkschaftsvertreter oder ein Mitglied des Personalrats vertreten zu lassen (§ 10 Nr. 2 DDO). Der Beschuldigte kann an der Vernehmung dritter Personen teilnehmen. Er ist zu allen Vernehmungen zu laden (§ 10 Nr. 3



Satz 1, Satz 2 DDO). Die Dienststrafe ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Die Mitteilung muß den Tatbestand und die für die Bemessung der Strafe maßgebenden Gründe sowie eine Rechtsmittelbelehrung enthalten (§ 14 Nr. 1 DDO).

2. Zwischen einer disziplinarischen Dienstentlassung – auch wenn sie, was nach § 9 Nr. 2 Buchst. e) DDO möglich sein soll, im Wege der ordentlichen Kündigung geschieht – und einer Kündigung nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, etwa im Sinne des § 50 BMT-G II, § 1 KSchG, ist zu unterscheiden. In beiden Fällen soll zwar ein privatrechtliches Dienstverhältnis durch einseitige rechtsgestaltende Willenserklärung für die Zukunft beendet werden. Der Unterschied zwischen beiden Rechtsinstituten ergibt sich aber aus ihrem Sinn und Zweck: die Entfernung aus dem Dienst ist Dienststrafe (§ 9 Nr. 2 Buchst. e DDO spricht auch bei Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung von "Dienststrafe") und bedeutet für den Betroffenen ein Unwerturteil; bei der Kündigung ist das nicht der Fall; sie ist das von der Rechtsordnung vorgesehene gesetzliche Mittel um ein Arbeitsverhältnis⁴⁵ unter den vom Gesetz aufgestellten Voraussetzungen zu beenden (vgl. BAG 11, 168 [171] = AP Nr. 3 zu § 19 SchwBeschG [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 23 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte [Bl. 1 R der Gründe]). Der mit der Dienstentlassung bestrafte Arbeitnehmer wird künftig im öffentlichen Dienst nur schwer eine andere Verwendung finden, weil die Dienststrafe ihn vielfach untragbar erscheinen läßt. Der im Wege der Kündigung ausgeschiedene Arbeitnehmer kann für eine andere Verwendung im öffentlichen Dienst jedoch durchaus geeignet und tragbar sein (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte [zu 1 der Gründe]).

3. Im vorliegenden Fall wollte die Beklagte die frühere Klägerin nicht mit einer Disziplinarmaßnahme verfolgen und mit der Dienststrafe der Entlassung belegen, sondern sich von ihr aus personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG trennen. Das



bedeutet einen Unterschied. Um das rechtliche Ziel einer Trennung zu erreichen, war die Beklagte auch nicht aus Gründen der Fürsorgepflicht wegen des im Dienststrafverfahren bestehenden größeren Rechtsschutzes verpflichtet, ein solches Verfahren gegen die frühere Klägerin durchzuführen. Zwar ist der Rechtsschutz des betroffenen Arbeitnehmers im Dienststrafverfahren gegenüber dem Kündigungsschutzverfahren verstärkt, wie sich aus § 10 Nr. 2 und Nr. 3 DDO ergibt, dieser verstärkte Schutz bedeutet aber nur eine notwendige Sicherung des Betroffenen wegen der erheblich weiter reichenden Folgen einer als Dienststrafe verhängten fristgerechten Kündigung. Daher kann der Rechtsschutz, den das Dienststrafverfahren bietet, nicht losgelöst von seinem Zweck betrachtet und vom Arbeitgeber nicht aus Gründen der Fürsorgepflicht verlangt werden, statt eine ordentliche Kündigung nach § 50 BMT-G II, § 1 Abs. 2 KSchG zu erklären, ein Dienststrafverfahren durchzuführen, ganz abgesehen davon, daß ein derartiges Verfahren bei personenbedingten und betriebsbedingten Gründen überhaupt nicht in Betracht kommt.

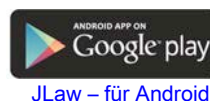
III.1. Das Landesarbeitsgericht hält die streitige Kündigung für sozial gerechtfertigt, weil die frühere Klägerin die ihr als Stationshilfe obliegenden Arbeiten nicht ordnungsgemäß ausgeführt habe, wobei es unerheblich sei, ob sie dies nicht gekonnt oder nicht gewollt habe. Die als Zeugen vernommenen Krankenschwestern L und S hätten übereinstimmend bekundet, die Klägerin habe Ende 1972 während des Stationsdienstes die Diätportionen bei der Verteilung an die Patienten laufend verwechselt, obwohl die Diätpläne auch in türkischer Sprache vorgelegen hätten. Wegen dieses Fehlverhaltens habe die Klägerin laufend ermahnt werden müssen, was aber zu keiner Besserung geführt habe. Allein diese Schlechtarbeit sei ein ausreichender Kündigungsgrund, denn in einem Krankenhaus müsse die ordnungsgemäße Versorgung der stationär behandelten Patienten sichergestellt sein. Das Fehlverhalten der Klägerin sei insbesondere auch deshalb unverständlich, weil sie schon

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



einmal wegen ihr zur Last gelegter Schlechtarbeit am 29. Mai 1972 fristlos entlassen worden sei. Es sei in ihrem eigenen Interesse zu erwarten gewesen, daß sie sich bemühen werde, ihre Arbeit ordnungsgemäß zu erfüllen. Hinzukomme, daß die Klägerin sich des öfteren eigenwillig verhalten und auch laufend persönliche Differenzen mit anderen Arbeitskolleginnen gehabt habe. So gehe schließlich aus der Aussage der Zeugin F hervor, daß die Klägerin im Zusammenhang mit einer Auseinandersetzung wegen des Fensterputzens den zuständigen Verwaltungsleiter beschimpft und sogar versucht habe, die Zeugin zu ohrfeigen. Dieses Gesamtverhalten der Klägerin sei in einem Krankenhausbetrieb unmöglich und berechtige einen Arbeitgeber zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung.

2. Das Landesarbeitsgericht ist - ebenso wie das Arbeitsgericht - nicht auf das von der Beklagten behauptete Verhalten der früheren Klägerin am 27. Februar 1973 (Anwürfe gegen den Hausverwalter P) eingegangen und hat dazu keine Feststellungen getroffen. Es hat vielmehr nur das Verhalten der Klägerin in den Monaten November und Dezember 1972 berücksichtigt, ohne jedoch zu prüfen, ob dies noch eine am 30. März 1973 - also drei Monate später - ausgesprochene Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG "bedingen" konnte. Wenn der Arbeitgeber die Gründe für eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung schon längere Zeit kennt, ohne diese auszusprechen, dann müssen diese Gründe bei der von § 1 Abs. 2 KSchG vorgeschriebenen Interessenabwägung (BAG 1, 99 [101 f.] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1951; BAG 1, 117 [119 f.] = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1951; BAG AP Nr. 21 zu § 1 KSchG 1951) notwendigerweise an Gewicht verlieren (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 116). Diese Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht nicht wahrgenommen, wie es überhaupt keine Abwägung der Interessen der Parteien - also auch der früheren Klägerin an der Aufrechterhaltung ihres Arbeitsverhältnisses - vorgenommen hat. Diese Abwägung ist dem Revisionsgericht nicht möglich; sie muß daher vom Landesarbeitsgericht als tatrichterliche Aufgabe nachgeholt werden. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch zu



prüfen haben, ob die frühere Klägerin nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages zur Verteilung der Mahlzeiten - besonders von Diätmahlzeiten - an die Patienten überhaupt verpflichtet war und ihr diese Aufgabe übertragen werden durfte. Erst dann kann entschieden werden, ob die streitige Kündigung als sozial gerechtfertigt anzusehen ist oder nicht.

IV. Ob der früheren Klägerin wegen Annahmeverzuges der Beklagten (§ 615 BGB) die Lohnfortzahlung bis Dezember 1973 zugestanden hat, läßt sich gegenwärtig noch nicht beurteilen, weil die Beantwortung dieser Frage von dem Ausgang des Kündigungsrechtsstreits abhängt.

V. Soweit das angefochtene Urteil der früheren Klägerin einen Anspruch auf Lohn in Höhe von 675,95 DM brutto versagt hat, ist die Revision nicht begründet. Die frühere Klägerin war in der Zeit vom 25. Oktober bis zum 11. November 1972 an einer Fortsetzungskrankheit arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte zahlte den Lohn für die Zeit vom 3. bis zum 11. November weiter und erfuhr erst durch eine Mitteilung der Krankenkasse vom 27. Februar 1973 davon, daß die frühere Klägerin für die genannte Zeit von der Krankenkasse Krankengeld erhalten werde und daß sie somit durch die Lohngewährung seitens der Beklagten überzahlt war. Die Beklagte hatte daher einen Anspruch auf Rückgewähr des überzahlten Lohnes (§ 812 Abs. 1 BGB) und konnte mit diesem Anspruch - unter Beachtung der tariflichen Verfallfristen - gegen den Anspruch der früheren Klägerin auf Lohnzahlung aufrechnen. Das ist im März 1973 geschehen und lag damit noch innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist von drei Monaten (§ 63 BMT-G II), die erst mit dem Eingang des Schreibens der Krankenkasse vom 27. Februar 1973 zu laufen begann.

Einen Wegfall der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) hat die frühere Klägerin nicht substantiiert dargelegt. Sie hat hierzu geltend gemacht, sie habe das Geld bei der täglichen Lebensführung mit verbraucht. Damit ist aber der Wegfall der Bereicherung noch nicht dargelegt, weil das die Annahme zuläßt, die frühere Klägerin habe durch die Verwendung des Erlangten Ausgaben erspart, die sie sonst auch gehabt hätte (vgl. Palandt-Thomas, BGB, 36. Aufl., § 818 Anm. 6 B).

gez.: Dr. Stumpf Dr. Gehring Dr. Seidensticker



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS