

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

Gesetz: BGB § 626, §§ 130, 653; BAT §§ 53, 54, 55;
 BayerGemO Art. 37, Art. 38, Art. 43; StGB §§ 240, 263

Leitsätze:

1. Bei fristlosen Kündigungen, deren Wirksamkeit nach § 54 BAT zu beurteilen ist, sind die zu § 626 BGB entwickelten Rechtsgrundsätze anzuwenden.
2. Werden dienstliche Angelegenheiten mit der Annahme und Durchsetzung zweifelhafter privatrechtlicher Ansprüche durch einen Angestellten der öffentlichen Verwaltung verquickt, kann darin ein wichtiger Grund im Sinne der §§ 54 BAT, 626 BGB liegen.
3. Gegenüber den Arbeitnehmern bayerischer Kommunen ist "Kündigungsberechtigter" im Sinne der §§ 54 Abs. 2 Satz 2 BAT, 626 Abs. 2 Satz 2 BGB der Gemeinderat oder an dessen Stelle der dafür gebildete Verwaltungsausschuß. Nur im Rahmen der dort geregelten Notzuständigkeit ist ausnahmsweise der Erste Bürgermeister dann "Kündigungsberechtigter", wenn die besonderen Voraussetzungen des Art. 37 Abs. 2 BayerGemO erfüllt sind.

Aktenzeichen: 4 AZR 778/75

Urteil des BAG vom 20. April 1977 LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 778/75
5 Sa 506/75 München
Verkündet am
20. April 1977
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 1977 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauk und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. August 1975 - 5 Sa 506/75 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 im Jahre 1922 geborene Kläger stand seit dem 1. Januar 1953 als Angestellter in den Diensten der beklagten Gemeinde. Zuletzt war er Sachbearbeiter im Baureferat und erhielt Vergütung nach der VergGr. IV b BAT.

Um die Jahreswende 1965/1966 lernte die Ehefrau des Klägers, die damals eine chemische Reinigung betrieb, den Beauftragten S der Firma E GmbH, einer Bauträgersgesellschaft, kennen. Im Verlaufe eines Gespräches mit S, der in G Grundstücke für seine Auftraggeberin suchte, wies die Ehefrau des Klägers diesen auf den zum Verkauf anstehenden und als Baugrundstück ausgewiesenen alten Sportplatz bei der Tannenflecksiedlung hin. Der Kläger war zu dieser Zeit als Bausachbearbeiter an den Planungsbesprechungen für die Bebauung dieses Geländes beteiligt und hatte daher mit der Firma E GmbH, die in G größere Bauvorhaben durchführte, dienstlich zu tun. Einige Monate später erfuhr der Kläger von dem Gespräch zwischen S und seiner Ehefrau. In der Folgezeit gab es Schwierigkeiten in den Beziehungen zwischen der Firma E GmbH und der Beklagten. Dabei kam es zu einer dienstlichen Besprechung zwischen dem Geschäftsführer der Firma E GmbH und dem Kläger, innerhalb derer der Kläger gegenüber dem Geschäftsführer auf eine nicht erfüllte Provisionszusage der Firma gegenüber seiner Ehefrau hinwies. Im September 1968 nahm der Kläger in N von dem Geschäftsführer der Firma E GmbH 30.000,-- DM in bar in Empfang. Dieser Betrag ist vom Kläger nicht versteuert worden.

Am 20. Februar 1974 fand zwischen dem Ersten Bürgermeister der Beklagten und einem Gesellschafter der Firma E GmbH eine Besprechung statt, in der der Gesellschafter der Firma erwähnte, diese habe angesichts der aufgetretenen Schwierigkeiten verschiedenen Vereinen Geldbeträge und dem Kläger 30.000,-- DM zugewendet. Der deswegen vom Ersten Bürgermeister der Beklagten zur Rede gestellte Kläger gab den Empfang des Geldbetrages zu, behauptete aber, diesen für seine Ehefrau entgegengenommen zu haben. Am 19. März 1974 wurden der Kläger und seine Ehefrau im Beisein

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

eines von ihnen zugezogenen Rechtsanwaltes vor dem Verwaltungsausschuß der beklagten Gemeinde angehört. Am 28. März 1974 beschloß der Gemeinderat der Beklagten die fristlose Entlassung des Klägers. Hierauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 1. April 1974 zum 31. März 1974 fristlos auf. Dem Personalrat wurde von der Kündigung Kenntnis gegeben. Das Kündigungsschreiben ging dem Bevollmächtigten des Klägers am 1. April 1974 zu.

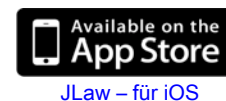
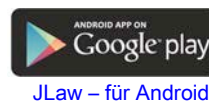
Ein gegen den Kläger bei der Staatsanwaltschaft beim Landgericht München II eingeleitetes Ermittlungsverfahren (32 Js 312/74) wurde durch Beschluß vom 19. November 1974 mit der Begründung eingestellt, zwar bestehe auf Seiten des Klägers der Verdacht des Betruges (§ 263 StGB) zum Nachteil der Firma E GmbH, ein etwaiger Betrug sei jedoch verjährt.

Mit seiner am 17. April 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 25. April 1974 der Beklagten zugestellten Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen fristlosen Kündigung. Er hat die Auffassung vertreten, für diese fristlose Kündigung fehle es an einem wichtigen Grunde. Den Betrag von 30.000,-- DM habe er nämlich nicht für sich selbst, sondern als deren Vertreter für seine Ehefrau entgegengenommen, der von dem Vertreter S der Firma E GmbH eine Provision für die Grundstücksvermittlung in G zugesagt worden sei. Damit bestehe auch kein Zusammenhang zwischen der Geldleistung auf der einen und seinen dienstlichen Verpflichtungen auf der anderen Seite. Die Höhe des Betrages habe die Firma E GmbH ihrerseits angeboten. Er selbst sei damit einverstanden gewesen, weil er gewußt habe, daß seine Frau eigentlich nichts haben verlangen können, da kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen worden sei. Die Erinnerung an die Erfüllung der von der Firma E GmbH gegenüber seiner Ehefrau eingegangenen Verbindlichkeit sei weder rechtswidrig noch ein Verstoß gegen dienstliche Pflichten. Zudem sei die Kündigung nicht binnen der Frist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden. Demgemäß hat der Kläger beantragt

- 4 -



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



- 4 -

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten durch deren fristlose Kündigung vom 1. April 1974 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sei für sie nicht zumutbar, weil der Verdacht bestehe, daß der Kläger die 30.000,-- DM aufgrund eines Zusammenhanges mit seinen dienstlichen Pflichten entgegengenommen habe. Jedenfalls liege aber unabhängig davon darin eine schwerwiegende Dienstpflichtverletzung und zugleich ein Verstoß gegen die Strafgesetze, daß der Kläger seine Dienststellung dazu ausgenutzt habe, an die Erfüllung der angeblichen Provisionsforderung seiner Ehefrau zu erinnern. Davon sei auch die Staatsanwaltschaft ausgegangen, die das Verfahren gegen den Kläger nur wegen eingetretener Verfolgungsverjährung habe einstellen müssen. Die Kündigung sei auch binnen der Frist der §§ 54 Abs. 2 BAT, 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden. Ihr Erster Bürgermeister sei nach den entsprechenden kommunalrechtlichen Vorschriften des bayerischen Landesrechts nicht kündigungsberechtigt; zudem habe er am 20. Februar 1974 den Sachverhalt nur teilweise gekannt. Die eigentlichen Kündigungsgründe hätten sich erst bei der Anhörung des Klägers vor dem Verwaltungsausschuß am 19. März 1974 und außerdem während des vorliegenden Prozesses sowie im Verlauf des gegen den Kläger eingeleiteten Ermittlungsverfahrens ergeben.

Nach Durchführung einer Beweisaufnahme hat das Arbeitsgericht den Kläger mit der Klage abgewiesen und den Streitwert auf 8.355,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Zutreffend und ohne Rechtsfehler nimmt das Landesarbeitsgericht an, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der beklagten Gemeinde sei durch deren fristlose Kündigung vom 1. April 1974 mit deren

- 5 -



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



- 5 -

Zugang beendet worden. Da die Kündigungserklärung dem Bevollmächtigten des Klägers jedoch erst am 1. April 1974 zugegangen ist, ist das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die mit der Klage angefochtene fristlose Kündigung auch erst an diesem Tage und nicht, wie die Beklagte annimmt, schon am 31. März 1974 beendet worden. Da die Kündigung eine empfangsbedürftige Willenserklärung ist, kann sie nämlich zu einem früheren Zeitpunkt als dem ihres Zuganges niemals wirksam werden (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Im übrigen geht das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß der Kläger aufgrund seines Lebensalters, der Dauer seines Arbeitsverhältnisses und der Zahl der Arbeitnehmer der Beklagten Kündigungsschutz genießt (§ 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG), die Klage rechtzeitig erhoben hat (§ 4 KSchG, § 496 Abs. 3 ZPO) und zwischen den Parteien aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der BAT gegolten hat, und zwar bezüglich der hier streitbefangenen Kündigung in der Fassung des 31. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 18. Oktober 1973, durch den nach seiner Kündigung zum 31. Dezember 1969 der BAT mitsamt seinen kündigungsrechtlichen Bestimmungen wieder in Kraft gesetzt worden ist (§ 1 TV). Damit ist von § 53 Abs. 3 BAT auszugehen, wonach der Kläger aufgrund der Dauer seiner Beschäftigungszeit sowie seines Lebensalters als sogenannter "unkündbarer Angestellter" anzusehen ist. Ihm konnte daher nach § 55 BAT nur "aus in seiner Person oder seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen" fristlos gekündigt werden, wofür im Einzelnen § 54 BAT gilt, der nahezu wörtlich und in den rechtlich entscheidenden Passagen völlig mit § 626 BGB übereinstimmt, so daß die zu § 626 BGB entwickelten Rechtsgrundsätze auch bei § 54 BAT anzuwenden sind (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, Hauptband I, § 54 Anm. 1; Böhm-Spiertz, BAT, Band I, § 54 Anm. 2 (1)), wie schon das Arbeitsgericht mit Recht hervorgehoben hat.

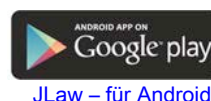
Das Landesarbeitsgericht hält die angefochtene fristlose Kündigung für begründet, weil der Kläger einmal den gewichtigen Verdacht habe entstehen lassen, im Zusammenhang mit der Ausübung seiner dienstlichen Aufgaben 30.000,-- DM als Schmiergeld angenommen zu haben. Dafür spreche, daß dieser Geldbetrag von dem

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

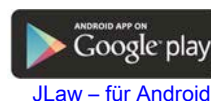
Zeugen A an den Kläger aus dem bereits versteuerten Gewinn der Firma E GmbH gezahlt worden und diese Zahlungsweise bei Bestechungsgeldern üblich sei, ferner der Umstand, daß A auch dem Kläger beim Empfang des Geldes gesagt habe, der Betrag brauche nicht versteuert zu werden. Doch komme es darauf nicht entscheidend an. Jedenfalls sei die dem Kläger gegenüber ausgesprochene fristlose Kündigung nämlich deswegen begründet, weil der Kläger in rechtswidriger und mit den für Bedienstete des öffentlichen Dienstes geltenden Verhaltensregeln völlig unvereinbarer Weise dienstliche Belange mit Privatangelegenheiten seiner Ehefrau in Verbindung gebracht habe. Anstatt die insoweit für einen Angestellten des öffentlichen Dienstes gebotene Zurückhaltung zu wahren, habe der Kläger seine Amtsstellung dazu benutzt, fragwürdige Rechtsansprüche seiner Ehefrau gegen die Firma E GmbH dieser gegenüber anzumahnen. Dabei habe der Kläger gewußt, daß seine Ehefrau gegen die Firma keinerlei Ansprüche gehabt habe. Durch das Verhalten des Klägers habe sich die Firma E GmbH auch unter Druck gesetzt gefühlt. Bei der Schwere der Verfehlung des Klägers könne auch der Umstand keine andere rechtliche Beurteilung rechtfertigen, daß dem Kläger als "unkündbarem Angestellten" fristgerecht nicht mehr wirksam habe gekündigt werden können. Die Kündigung sei auch rechtzeitig ausgesprochen worden, wobei berücksichtigt werden müsse, daß nicht der Erste Bürgermeister, sondern der Gemeinderat bzw. an dessen Stelle der Verwaltungsausschuß der beklagten Gemeinde nach dem hierfür maßgeblichen bayerischen Kommunalrecht kündigungsberechtigt seien. Abgesehen davon hätte auch seitens der Beklagten das Ergebnis der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen abgewartet werden können.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann das Revisionsgericht hinsichtlich der Kündigungsgründe ohnehin nur prüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff des "wichtigen Grundes" in seiner recht-

- 7 -



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



- 7 -

lichen Bedeutung richtig erkannt und angewendet hat, was zu bejahen ist, wenn sich die nach § 54 Abs. 1 BAT, § 626 Abs. 1 BGB vorzunehmende Zumutbarkeitsprüfung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind, und im übrigen noch darauf, ob das von der Beklagten dem Kläger zur Last gelegte Verhalten seiner Art und seinem Gewicht nach überhaupt geeignet ist, die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen (vgl. BAG 2, 207 [211] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB sowie BAG 14, 72 [77] = AP Nr. 3 zu § 60 HGB).

Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß grundsätzlich sowohl der von einem Angestellten des öffentlichen Dienstes erzeugte Verdacht der Entgegennahme von Schmiergeldern für die Erfüllung dienstlicher Verpflichtungen als auch die Verquickung dienstlicher Angelegenheiten mit der Durchsetzung zweifelhafter privater Ansprüche seiner selbst oder von Familienangehörigen ein Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne von § 54 Abs. 1 BAT, § 626 Abs. 1 BGB sein können. Entgegen den Andeutungen der Revision geht das Landesarbeitsgericht auch vom zutreffenden Rechtsbegriff des wichtigen Grundes im Sinne der beiden vorgenannten identischen Bestimmungen aus. Das Landesarbeitsgericht bringt das freilich in ungewöhnlicher Weise, wie insoweit zutreffend die Revision bemerkt, nicht am Beginn, sondern erst gegen Ende seiner Entscheidungsgründe zum Ausdruck, wobei freilich ersichtlich schon bei den vorangehenden subsumierenden Ausführungen derselbe zutreffende Rechtsbegriff zugrundegelegt worden ist.

Wenn das Landesarbeitsgericht im übrigen das Schwergewicht darauf legt, daß der Kläger die Erfüllung dienstlicher Verpflichtungen gegenüber der Firma E GmbH mit der Geltendmachung und Abmahnung privater und dazu ihrem Rechtsgrunde nach zweifelhafter Ansprüche seiner Ehefrau gegenüber dieser Firma verknüpft und dadurch seine allgemeinen Pflichten als Angehöriger des öffentlichen Dienstes wie diejenigen aus seinem Arbeitsvertrag in

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

schwerwiegender Weise verletzt habe, so daß schon im Hinblick darauf die fristlose Kündigung der Beklagten begründet sei, so ist das im genannten Sinne rechtsfehlerfrei. Dabei hat das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorgehoben, daß der Kläger aufgrund seines Arbeitsvertrages, im Interesse der Wahrung der Belange seines öffentlichrechtlichen Dienstherrn, aber auch aufgrund seiner besonderen Dienststellung jedenfalls gehalten war, jegliche Verknüpfungen seiner Amtspflichten mit privaten geldlichen Angelegenheiten seiner selbst und seiner Ehefrau zu unterlassen, zumal wenn es sich dabei um rechtlich fragwürdige Ansprüche handelte. Dabei berücksichtigt das Landesarbeitsgericht weiter mit Recht erschwerend, daß die Firma E GmbH eine Verbindlichkeit ihrerseits gegenüber der Ehefrau des Klägers nicht für existent hielt, sich unter Druck gesetzt fühlte und die 30.000,-- DM nur deswegen an den Kläger gezahlt hat, um bei der Bauverwaltung der beklagten politischen Gemeinde ihrerseits weitere andernfalls von ihr erwartete Schwierigkeiten auszuräumen, woraus sich zugleich der nötige Charakter des Verhaltens des Klägers ergibt. Weiterhin hebt das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang mit Recht hervor, daß durch das durch die Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts ans Licht gekommene Verhalten des Klägers die Verwaltung der beklagten politischen Gemeinde leicht in den Ruf der Bestechlichkeit geraten konnte und der Kläger die nach der Auffassung der Vorinstanzen wie der Staatsanwaltschaft nicht bestehende Forderung seiner Ehefrau nicht nur einmal, sondern mehrmals hintereinander unter rechtswidriger Ausnutzung seiner Amtsstellung gegenüber der Firma E GmbH ins Gespräch gebracht und angemahnt hat. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht schließlich auch auf den hohen Unrechtsgehalt des von ihm gewürdigten Verhaltens des Klägers hin, der auch daraus ersichtlich ist, daß es von der Staatsanwaltschaft als Betrug (§ 263 StGB) gewürdigt worden ist, der nur wegen inzwischen eingetretener Verfolgungsverjährung nicht mehr strafrechtlich verfolgt werden können.

- 9 -

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
[\(mobile App\)](#)



Entgegen der Meinung der Revision hat das Landesarbeitsgericht demgegenüber auch nicht etwa die für den Kläger sprechenden Gesichtspunkte außer Betracht gelassen. So hat das Landesarbeitsgericht ausdrücklich das Lebensalter des Klägers hervorgehoben und daraus den zutreffenden Schluß gezogen, daß es für den Kläger aufgrund seines Alters schwer sein werde, eine andere und gleichwertige Stelle zu bekommen. Das Landesarbeitsgericht hat weiter gewürdigt, daß dem Kläger anderweitige und frühere Verfehlungen vergleichbarer Art nicht vorzuwerfen sind. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich neben dem Zeitablauf auch berücksichtigt, daß der Kläger "unkündbarer Angestellter" ist und ihm deswegen fristgerecht überhaupt nicht wirksam hat gekündigt werden können. Dabei hat das Landesarbeitsgericht auch nicht etwa, wie die Revision vorträgt, zu strenge Anforderungen gestellt. Vielmehr ist aus den Formulierungen des Landesarbeitsgerichts zu entnehmen, daß es den Fall so gewürdigt hat, wie er zu würdigen gewesen wäre, wenn dem Kläger wirksam fristgerecht "zum normalen Ende des Arbeitsverhältnisses" hätte gekündigt werden können.

Im übrigen hat demgegenüber das Landesarbeitsgericht aber auch umgekehrt in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise den gewichtigen Unrechtsgehalt des Verhaltens des Klägers, das verlorengegangene Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien sowie den Umstand gewürdigt, daß der Kläger noch vor dem Verwaltungsausschuß der Beklagten die Unwahrheit gesagt und erst die langwierige Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts den vollständigen, wahren und den Kläger immer stärker belastenden Sachverhalt ans Tageslicht gebracht hat. Auch insgesamt ist daher die Würdigung des Landesarbeitsgerichts unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der §§ 54 Abs. 1 BAT, 626 Abs. 1 BGB revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Entgegen der Auffassung der Revision konnte das Landesarbeitsgericht die durch die Beweisaufnahme des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zu Tage geförderten, den Kläger immer stärker belastenden Tatumstände, die dieser vorher entweder verschwiegen oder aber der Beklagten gegenüber entstellt dargestellt hatte, zur Begründung der fristlosen Kündigung mit heranziehen. Die Beklagte



- 10 -

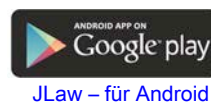
konnte diese gewichtigen Gründe nämlich, da Gegenteiliges auch aus der Neufassung des § 626 BGB nicht herzuleiten ist, jedenfalls nachschieben, da sie ihr im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht bekannt waren bzw. noch nicht bekannt sein konnten (vgl. BAG AP Nr. 65 zu § 626 BGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, auch Palandt, BGB, 32. Aufl., § 626 Anm. 3 c), so daß sich vorliegend auch die Streitfrage, wann ein Kündigender ihm im Zeitpunkt der Kündigung bekannte, jedoch dem Gekündigten nicht mitgeteilte Kündigungsgründe "nachschieben" muß, um nicht das Recht der Berufung darauf zu verlieren, gar nicht stellt (vgl. dazu die Anmerkung von Birk zu AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Da im übrigen einige Kündigungsgründe sogar erst durch das im November 1974 eingestellte Verfahren der Staatsanwaltschaft der Beklagten bekannt geworden sind, bestehen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, jedenfalls vorliegend keinerlei Kündigungsgründe, für die die Ausschußfrist des § 54 Abs. 2 BAT, § 626 Abs. 2 BGB in Betracht kommt. Gegenteiliges kann sich vorliegend auch nicht aus personalvertretungsrechtlichen Vorschriften ergeben, da nach dem hier zur Anwendung kommenden bayerischen Personalvertretungsgesetz vom 21. November 1958 (GVBl. S. 333) der Personalrat von der fristlosen Kündigung nur zu verständigen war (Art. 70 Abs. 3), was unstreitig geschehen ist.

Damit verkennt zugleich die Revision, daß es der Beklagten unbenommen blieb, die ihr noch nach der Anhörung des Klägers vor dem Verwaltungsausschuß am 19. März 1974 durch die Beweisaufnahme des vorliegenden Prozesses nachträglich bekannt gewordenen gewichtigen Kündigungsgründe durch deren Nachschiebung auch in die gerichtliche Würdigung nach § 54 Abs. 1 BAT, § 626 Abs. 1 BGB einzubeziehen. Die Revision übersieht weiter, daß das Landesarbeitsgericht, indem es in erster Linie in der Verquickung dienstlicher Angelegenheiten mit der Durchsetzung und Abmahnung eines angeblichen Anspruches seiner Ehefrau gegenüber der Firma E GmbH den Grund zur Wirksamkeit der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers erblickt, keine sogenannte Verdachtskündigung annimmt, sondern ein arbeitsvertragswidriges

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und mit den Dienstpflichten eines Angehörigen des öffentlichen Dienstes nicht vereinbares positives Verhalten des Klägers würdigt. Dabei ist auch arbeitsrechtlich nicht entscheidend, ob und durch Verletzung welcher strafrechtlicher Vorschriften sich der Kläger dabei strafbar gemacht hat, wobei sowohl, wie die Staatsanwaltschaft angenommen hat, ein Betrug (§ 263 StGB), nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme des vorliegenden arbeitsgerichtlichen Verfahrens jedoch auch Nötigung (§ 240 StGB) in Betracht kommt. Daher greift auch die hierzu erhobene prozessuale Rüge des Klägers aus § 286 ZPO nicht durch. Die rechtliche Beurteilung des Landesarbeitsgerichts ist entgegen der Auffassung der Revision auch mit Art. 6 GG vereinbar. Unabhängig davon ist es nämlich jedenfalls den Angehörigen des öffentlichen Dienstes, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, im Hinblick auf ihre allgemeinen Dienstpflichten wie auch mit Rücksicht auf die Sauberkeit, Unabhängigkeit und Unbestechlichkeit der öffentlichen Verwaltung nicht gestattet, die Erfüllung dienstlicher Pflichten mit bestehenden oder sogar nicht bestehenden privatrechtlichen Ansprüchen ihrer selbst oder ihrer Familienangehörigen in der Weise zu verknüpfen, daß rechtlich nicht vertretbare Abhängigkeiten begründet oder gar - wie vorliegend - geldliche Verbindlichkeiten zugunsten eines Verwaltungsangestellten oder seiner Angehörigen ohne Rechtsgrund eingegangen werden, nur um eine Verwaltung, insbesondere eine kommunale Bauverwaltung, "gefügig zu halten". Daher kommt es auch auf die diesbezüglichen prozessualen Rügen des Klägers aus § 286 ZPO nicht an. Im übrigen ist entgegen der Auffassung der Revision arbeitsrechtlich auch nur von untergeordneter Bedeutung, ob die Ehefrau des Klägers gegen die Firma E GmbH einen Provisionsanspruch aus § 653 BGB erworben hatte, was jedenfalls die Staatsanwaltschaft und auch die Vorinstanzen aufgrund der Beweisaufnahme wegen einer fehlenden Verbindlichkeit verneinen und auch der Kläger selbst schon gegenüber dem Arbeitsgericht ~~verneint~~ hatte.

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht aber auch entgegen der Auffassung der Revision mit Recht einen weiteren Kündigungsgrund darin gesehen, daß der Kläger zumindest den eine politische Gemeinde in vielfacher Weise schädigenden Verdacht erzeugt hat, als sei bei der Beklagten die Bauverwaltung "käuflich" und habe



- 12 -

der Kläger von der Firma E GmbH ein Schmiergeld für die Erfüllung seiner Dienstpflichten bezogen. Gegen diese vom Landesarbeitsgericht in zulässiger Weise unterstützend herangezogenen Argumente kann sich der Kläger schon deswegen nicht wehren, weil er selbst durch seine unwahren Einlassungen gegenüber der Beklagten einen entsprechenden Eindruck erzeugt und verstärkt hat, bis die Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts bzw. die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft den vollen und wahren Sachverhalt endgültig klarstellten. Damit geht auch die hierzu vom Kläger nach § 286 ZPO erhobene prozessuale Rüge fehl.

Im übrigen verkennt die Revision, daß vorliegend die Ausschußfrist des § 54 Abs. 2 BAT, § 626 Abs. 2 BGB schon deswegen nicht verstrichen war, weil nach Art. 43 Abs. 1 der Bayerischen Gemeindeordnung (BayerGemO) nicht etwa der Erste Bürgermeister der Beklagten, sondern deren Gemeinderat und an dessen Stelle der in der beklagten Gemeinde hierfür nach den entsprechenden kommunalrechtlichen Vorschriften gebildete Verwaltungsausschuß für die Entlassung der Gemeindebediensteten zuständig ist. Damit war vorliegend nicht der Erste Bürgermeister, sondern der Verwaltungsausschuß der Beklagten "Kündigungsberechtigter" im Sinne von § 54 Abs. 2 Satz 2 BAT, § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB.

Demgegenüber weist die Revision auf Art. 37 Abs. 2 BayerGemO hin, wo bestimmt wird:

"Der Erste Bürgermeister ist befugt, anstelle des Gemeinderats oder eines Ausschusses dringliche Anordnungen zu treffen und unaufschiebbare Geschäfte zu besorgen...".

Hieraus folgert die Revision weiter, daß im Hinblick auf § 626 Abs. 2 BGB alle fristlosen Kündigungen von Arbeitnehmern der bayerischen Kommunen als solche "unaufschiebbare Geschäfte" anzusehen seien und deswegen der Erste Bürgermeister der Beklagten vorliegend als Kündigungsberechtigter zu gelten habe. Diese Rechtsauffassung der Revision ist jedoch unzutreffend. Dabei verkennt die Revision, daß Art. 37 Abs. 2 BayerGemO eine kommunalrechtliche Vorschrift ist und demgemäß nach ihrer kommunal-

- 13 -



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



rechtlichen Bedeutung ausgelegt werden muß. Dabei ist davon auszugehen, daß nach der das bayerische Kommunalrecht beherrschenden Ratsverfassung Exekutivorgan der Gemeinde nicht etwa der Erste Bürgermeister, sondern der Gemeinderat ist, der seinerseits wieder Aufgaben an Ausschüsse delegieren kann (vgl. Helmreich-Widtmann, Bayerische Gemeindeordnung, 7. Aufl., Art. 29 Anm. 1). Demgemäß können auch als "dringliche Anordnungen" bzw. "unaufschiebbare Geschäfte" im Sinne von Art. 37 Abs. 2 Satz 1 BayerGemO nur solche Angelegenheiten angesehen werden, die im Hinblick auf die öffentlichen Belange bzw. wichtige kommunale Interessen derart schnell erledigt werden müssen, daß die normalerweise gebotene Einschaltung des Gemeinderates bzw. des betreffenden kommunalen Ausschusses zu einer ernstlichen Schädigung kommunaler bzw. allgemeiner Interessen führen würde. Dies wird in aller Regel nur bei Katastrophen, drohender Gemeingefahr und nicht voraussehbaren öffentlichen Notständen der Fall sein (vgl. Helmreich-Widtmann, aaO, Art. 37 Anm. 2 sowie 3. Aufl., Art. 37, Anm. 5), so daß Art. 37 Abs. 2 BayerGemO nur eine "Notzuständigkeit" des Ersten Bürgermeisters anstelle der des an sich zuständigen Gemeinderates bzw. des an dessen Stelle handelnden Ausschusses normiert.

Das muß auch der Kläger gegen sich gelten lassen. Zwar kann nach Art. 37 Abs. 2 BayerGemO die Notzuständigkeit des Ersten Bürgermeisters bayerischer Gemeinden auch im Falle fristloser Kündigung von Arbeitnehmern praktisch werden. Das kann jedoch nach Sinn und Zweck dieser kommunalrechtlichen Vorschrift wie in den sonstigen dort vorgesehenen Fällen der Notzuständigkeit des Ersten Bürgermeisters nur bei Vorliegen der zuvor dargelegten besonderen Umstände in Betracht kommen, also beispielsweise dann, wenn ein Arbeitnehmer im Kommunaldienst sich besonders schwerwiegender und gefährlicher Tötlichkeiten schuldig macht, und weitere derartige Tötlichkeiten zu befürchten sind. Vorliegend lag eine derartige, ein Tätigwerden des Ersten Bürgermeisters der beklagten Gemeinde im Rahmen seiner Notzuständigkeit rechtfertigende Situation jedoch gerade nicht vor, wie mit Recht auch das Landesarbeitsgericht aus-



- 14 -

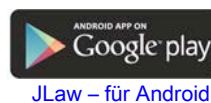
führt. Das ist schon daraus ersichtlich, daß die der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zugrundeliegenden Tatsachen mehrere Jahre zurücklagen und bei deren Bekanntwerden konkrete Gefahren für die Gemeinde, Dritte oder die Allgemeinheit nach den Feststellungen der Vorinstanzen jedenfalls weder bestanden noch befürchtet werden mußten. Die Revision erkennt weiter, daß die Regelung der auch aus dem Urteilsrubrum ersichtlichen Außenvertretung der bayerischen Kommunen (Art. 38 Abs. 1 BayerGemO) nichts mit der kommunalrechtlich anders geregelten Frage zu tun hat, welches Organ einer bayerischen Gemeinde befugt ist, Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern der Gemeinde wirksam zu kündigen, was der Gesetzgeber den Gemeinderäten bzw. an deren Stelle den dafür gebildeten Ausschüssen für den Regelfall übertragen hat (Art. 43 Abs. 1 BayerGemO). Deshalb kommt es auch entgegen den weiteren Ausführungen der Revision nicht darauf an, wie der Fall zu beurteilen wäre, wenn vorliegend der Erste Bürgermeister der Beklagten im Rahmen seiner ausnahmsweise in Betracht kommenden Notzuständigkeit im Sinne von Art. 37 Abs. 2 BayerGemO das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos aufgekündigt hätte.

Im übrigen verkennt die Revision auch in diesem Zusammenhang, daß sich der volle Umfang und das Schwergewicht des dem Kläger von der Beklagten zur Last gelegten arbeitsvertragswidrigen und gegen die Dienstpflichten der im öffentlichen Dienst stehenden Bediensteten gröblich verstoßenden Verhaltens des Klägers erstmals teilweise bei seiner Anhörung vor dem kündigungsberechtigten Verwaltungsausschuß und im übrigen erst durch die Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts sowie die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft herausgestellt haben, so daß auch schon deswegen von einer Versäumung der Frist der §§ 54 Abs. 2 BAT, 626 Abs. 2 BGB nicht die Rede sein kann, wovon mit Recht auch das Landesarbeitsgericht ausgeht. Dabei weist das Landesarbeitsgericht zudem mit Recht darauf hin, daß die beklagte politische Gemeinde mit der Kündigung sogar bis zur Beendigung des staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens hätte zuwarten dürfen, um alle Umstände des Falles berücksichtigen zu können (vgl. BAG AP Nr. 1 und 3 zu

- 15 -



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



§ 626 BGB Ausschlußfrist, beide Entscheidungen auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Aus den vorstehenden Rechtsgründen kommt es daher entgegen den Andeutungen der Revision auch nicht darauf an, ob und inwieweit sich etwa die Beklagte die vor der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 19. März 1974 erworbene, außerdem nur bruchstückhafte Kenntnis der Kündigungsgründe ihres Ersten Bürgermeisters nach Maßgabe des § 166 BGB zurechnen lassen muß, zumal dieser ohnehin nicht rechtsgeschäftlicher oder gesetzlicher Vertreter des Verwaltungsausschusses ist.

Im übrigen kann der Beklagten auch kein Rechtsnachteil daraus erwachsen, daß sie, als ihrem Ersten Bürgermeister die Verfehlungen des Klägers erstmals andeutungsweise bekannt wurden, dem Kläger zunächst eine angemessene Bedenkzeit gegeben, ihm die Rücksprache mit einem Anwalt ermöglicht und ihn alsdann zu den ihr in allgemeiner Weise bekannt gewordenen Verfehlungen des Klägers formgerecht und unter Einbeziehung seines Bevollmächtigten nach rechtsstaatlichen Grundsätzen angehört hat (vgl. dazu auch BAG AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschlußfrist, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, sowie BGH, SAE 1977, S. 27), was freilich vorliegend für den Fristablauf nach §§ 54 Abs. 2 BAT, 626 Abs. 2 BGB aus den schon ausgeführten Gründen wiederum keinerlei unmittelbare rechtliche Bedeutung hat. "Hektische Eile" brauchte insoweit die Beklagte ohnehin entgegen den Ausführungen der Revision nicht walten zu lassen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschlußfrist).

Die Kosten seiner unbegründeten Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Poelmann hat Urlaub

gez.: Dr. Neumann

H. Hauk

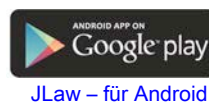
Dr. Neumann

Brocksiepe

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)