

Aktenzeichen: 7 AZR 297/78

LAG Rheinland-Pfalz

Urteil des BAG vom 21. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 297/78

3 Sa 510/77 Rheinland-Pfalz

Verkündet am  
21. März 1980

gez. Zeuner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker, sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Nehring für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 13. Dezember 1977 - 3 Sa 510/77 - aufgehoben.

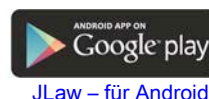
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit Februar 1973 als Sachbearbeiterin in der Förderungsabteilung des Mainzer Studentenwerks beschäftigt. Der Förderungsabteilung obliegt die Durchführung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes für die Studierenden der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Der Klägerin obliegt die selbständige Bearbeitung einschließlich Signierung der Förderungsanträge ihres Sachgebietes vom registrierten Eingang bis zum Abschluß. Sie wurde zuletzt nach BAT V c vergütet. Mit dieser tariflichen Einstufung ist die sachliche und rechnerische Feststellungsbefugnis des § 70 Landeshaushaltsordnung verbunden.

Die Klägerin versuchte durch eine Doppelsignierung sicherzustellen, daß für den Studenten K und die Studentin Ko wenigstens ein Erfassungsbeleg vom Computer akzeptiert und der Förderungsbetrag überwiesen würde. Im Falle K akzeptierte der Computer beide Erfassungsbelege, so daß eine Überweisung von 5.076,-- DM und weiteren 6.276,-- DM erfolgte, obgleich nur der erste Betrag dem Studenten zustand. Im Fall Ko kam es zur Zurückweisung beider Erfassungsbelege und deswegen zu keiner Auszahlung.

Das Studentenwerk entdeckte die Doppelüberweisung am 30. März 1977 bei der Prüfung der Zahllisten für den Monat April 1977 und kündigte der Klägerin daraufhin am 1. April 1977 fristlos.

Die Klägerin hat vorgetragen, der Student K habe sich in einer außerordentlichen Notlage befunden. Die Ersparnisse seiner Großmutter, die ihn bis dahin unterstützt habe, seien verbraucht gewesen; über andere Mittel zur Fortsetzung des Studiums aber habe der Student nicht verfügt. Sein Antrag auf Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz sei extrem schleppend bearbeitet worden; gesetzlich vorgeschriebene Überbrückungszahlungen seien in der erforderlichen Höhe nicht geleistet worden. Die Bearbeitung dieses Förderungsfalles, der Ende 1976 in die Zuständigkeit gelangt sei, habe daher für sie allergrößte Priorität gehabt. Nachdem es ihr auch

- 3 -



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



- 3 -

gelingen sei, die für die Bearbeitung des Antrags erforderlichen Unterlagen zu beschaffen, sei die Zahlung wegen der Umstellung der Datenverarbeitungsanlage und des Fehlens einer der neuen Anlage angepaßten Signierlösung unterblieben. In dieser außergewöhnlichen Situation habe sie sich außergewöhnlicher Mittel bedienen müssen. Sie habe zwar aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung nicht mit einer Doppelzahlung gerechnet, trotzdem jedoch alle Vorkehrungen getroffen, damit eine etwaige Doppelüberweisung zu keinem Schaden geführt hätte. Abgesehen von der vertrauenswürdigen Erklärung des Studenten K , er werde im Falle einer Doppelüberweisung über den Betrag nicht verfügen, habe sie durch weitere Maßnahmen sichergestellt, daß der überzahlte Betrag wieder zurückgelangen würde.

Die Klägerin hat beantragt, festzustellen, daß die fristlose Kündigung der Beklagten vom 1. April 1977 unwirksam und hierdurch das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst worden ist. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land hat vorgetragen, die Klägerin sei auch in der Vergangenheit eine höchst eigenwillige, Ermahnungen ihrer Vorgesetzten nicht zugängliche Mitarbeiterin gewesen.

Im Falle der Studenten K und Ko habe die Klägerin gegen die bindende Signieranweisung verstoßen und in strafrechtlicher Hinsicht den Tatbestand der Untreue erfüllt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

- 4 -



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



- 4 -

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen, als sie durch Doppelsignierung sicherstellen wollte, daß vom Computer wenigstens ein Erfassungsbeleg akzeptiert und der Förderungsbetrag für den Studenten K und die Studentin Ko überwiesen werde. Gleichwohl rechtfertige diese Pflichtverletzung aufgrund der Interessenabwägung eine außerordentliche Kündigung nicht. Es sei unerheblich, ob das Verhalten der Klägerin einen Straftatbestand erfülle. Die Klägerin habe aus uneigennützigen Motiven den Studenten zu ihrem seit langem zustehenden Recht verhelfen wollen, wobei ihr die unbürokratische Verfahrensweise unumgänglich erschienen sei. Dem Studentenwerk sei auch kein Schaden entstanden. Die Gefährdung von Vermögensinteressen des beklagten Landes sei unter den gegebenen Umständen nicht allzu groß gewesen. Eine Störung des Vertrauensverhältnisses habe nicht vorgelegen. Im Übrigen sei eine notwendige Abmahnung der Klägerin unterblieben.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz zwar nur daraufhin überprüfbar, ob der Tatsachenrichter den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung richtig erkannt und angewandt und ob er bei der erforderlichen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe]), doch selbst unter Anlegung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes konnte der Revision der Erfolg nicht versagt bleiben.

Entgegen der Ansicht der Revision kommt es allerdings nicht darauf an, ob das Verhalten der Klägerin einen Straftatbestand erfüllt, sondern allein darauf, ob der Gesamtsachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für das beklagte Land unzumutbar macht (ständige Rechtsprechung seit BAG 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB; vgl. auch BAG AP Nr. 42, 49 und 65 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 7 zu § 103 BetrVG 1972).

- 5 -



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



- 5 -

Das Landesarbeitsgericht hat deshalb richtig angenommen, daß das in Rede stehende Verhalten der Klägerin eine Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis darstellt.

Allerdings hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt und bei der Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt, wenn es diese arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen nur als Störungen im sogenannten Leistungsbereich behandelt und ihnen deshalb keine ausschlaggebende Bedeutung beigemessen hat. Das Landesarbeitsgericht hat dabei den Vortrag des beklagten Landes nicht ausreichend berücksichtigt, daß die Klägerin im Jahr 550 BAföG-Fälle mit einer durchschnittlichen Förderungssumme von 2,3 Mill. DM bearbeite und bei den Wiederholungsanträgen deswegen in hohem Maße eigenverantwortliche Tätigkeiten ausübe, weil nur 20 % der Fälle im beschränkten Maße überprüft würden. Aus diesem Grunde müsse die Zuverlässigkeit der Klägerin gewährleistet sein. Mit diesem Vorbringen macht das beklagte Land bei den geltend gemachten Pflichtverletzungen im Falle des Studenten K und der Studentin Ko auch eine Störung im sogenannten Vertrauensbereich geltend, bei der eine Abmahnung nicht erforderlich ist (BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO; BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat [zu V 2 der Gründe]) und es auch grundsätzlich nicht darauf ankommt, ob es zu einer den Arbeitgeber vermögensschädigenden oder gefährdenden Handlung gekommen ist oder ob der Arbeitnehmer beabsichtigt gegen die Interessen des Arbeitgebers gehandelt hat (BAG AP Nr. 5 zu § 626 BGB).

Da das Landesarbeitsgericht insoweit von einem gegenteiligen Rechtsstandpunkt ausgegangen ist, war das angefochtene Urteil aufzuheben. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr aufgrund einer neuen umfassenden Interessenabwägung, bei der es auch den Vortrag des beklagten Landes zu berücksichtigen haben wird, bei der Klägerin habe es sich in der Vergangenheit um eine schwierige Mitarbeiterin gehandelt, zu prüfen haben, ob wegen der Besonderheiten dieses Einzelfalles dem beklagten Land gleich-

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

wohl die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf  
der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar war.

gez.: Bichler Dr. Jobs  
zugleich für den  
urlaubsabwesenden  
Richter Dr. Becker

Hollmann

Nehring

