

Aktenzeichen: 7 AZR 433/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 7. September 1983
- 7 AZR 433/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. April 1981
Nürnberg - 3 Ca 683/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. Mai 1982
Nürnberg - 3 Sa 73/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Wehrdienst in der Türkei; Kündigungsgrund

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1; KSchG 1969 § 1 Abs. 2

Leitsätze:

1. Türkische Arbeitnehmer, die den verkürzten Wehrdienst von zwei Monaten in der Türkei ableisten müssen, sind verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über den Zeitpunkt der Einberufung zu unterrichten und auf Verlangen des Arbeitgebers die Richtigkeit der Angaben durch eine behördliche Bescheinigung des Heimatstaates nachzuweisen.
2. Verletzt der türkische Arbeitnehmer schuldhaft diese arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, so kann dies, je nach den Umständen des Einzelfalles, eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG oder sogar eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen (Fortführung von BAG Urteil vom 22. Dezember 1982 - 2 AZR 282/82 - AP Nr. 23 zu § 123 BGB, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Hinweise des Senats:

Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung eines türkischen Arbeitnehmers wegen Ableistung des verkürzten Grundwehrdienstes von zwei Monaten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 433/82

3 Sa 73/81 Nürnberg

Verkündet am
7. September 1983

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 7. September 1983 durch den
Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und
Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Bea
für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom
12. Mai 1982 - 3 Sa 73/81 - wird zurückge-
wiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der verheiratete Kläger besitzt die türkische Staatsangehö-
rigkeit. Er ist seit April 1973 als Dreher mit einer monatlichen
Vergütung von zuletzt ca. 2.200,-- DM brutto bei der Beklagten
beschäftigt.

Der Kläger wies die Beklagte im Juni 1980 darauf hin, daß er
Ende 1980 oder Anfang 1981 zu einem zweimonatigen Wehrdienst in
die Türkei einberufen werde. Außerdem legte er der Beklagten eine
entsprechende Bestätigung des Türkischen Generalkonsulats Nürn-
berg vom 4. Juli 1980 vor. Ende Oktober 1980 legte der Kläger
der Beklagten eine Bescheinigung des Türkischen Generalkonsulats
vom 28. Oktober 1980 vor, in welcher der Kläger zur Ableistung
seines zweimonatigen Grundwehrdienstes in den Monaten Dezember
1980/ Januar 1981 aufgefordert wurde. Unter Bezugnahme auf diese
Bescheinigung beantragte der Kläger für die Dauer des zweimona-
tigen Grundwehrdienstes unbezahlte Freistellung von der Arbeit
bzw. Gewährung von Tarifurlaub.

Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 7. November 1980 die
vom Kläger begehrte unbezahlte Freistellung bzw. Urlaubsgewährung



ab. Das Schreiben vom 7. November 1980 hat folgenden Wortlaut:

"Betreff: Ihr mündlicher Antrag auf Gewährung von Tarif-
urlaub für das Jahr 1981 und auf unbezahlten
Urlaub für die Dauer der Militärdienstzeit in
Ihrem Heimatland.

Sehr geehrter Herr S ,

nach den tariflichen Bestimmungen (§ 25 A 3 (1) dient der
Urlaub der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft.
Für die Dauer der Militärdienstzeit kann daher folglich
Tarifurlaub nicht gewährt werden. Die außerdem von Ihnen
beantragte unbezahlte Freistellung für die Dauer der Ab-
leistung des Militärdienstes kann von uns nicht genehmigt
werden."

Für die Zeit vom 12. November bis 30. November 1980 legte
der Kläger der Beklagten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor.
Am 27. November 1980 begab sich der Kläger in die Türkei.

Mit Schreiben vom 8. Dezember 1980, zugegangen am 9. De-
zember 1980, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis frist-
los, hilfsweise fristgerecht zum 28. Dezember 1980. Nach Ab-
leistung seines verkürzten Grundwehrdienstes kehrte der Kläger am
2. Februar 1981 an seine Arbeitsstelle zurück, wo er jedoch
nicht mehr weiterbeschäftigt wurde.

Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die fristlose
Kündigung, die er mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i.S.
des § 626 Abs. 1 BGB für unwirksam hält. Die hilfsweise erklärte
ordentliche Kündigung ist seiner Ansicht nach ebenfalls unwirk-
sam, da hierfür keine Gründe i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG vorlägen.

Zur Begründung seines Standpunktes hat er im wesentlichen
folgendes vorgetragen: Die Beklagte sei angesichts seiner langen



Betriebszugehörigkeit aufgrund der Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen, ihn für die Dauer des verkürzten Grundwehrdienstes teilweise von der Arbeit freizustellen, teilweise ihm Tariferurlaub im Vorgriff zu gewähren.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die fristlose Kündigung vom 9. Dezember 1980 unwirksam ist;
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 8. Dezember 1980 zum 28. Dezember 1980 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat zur Begründung vorgetragen, die Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr unzumutbar. Es habe von ihr nicht erwartet werden können, daß sie den Kläger zwei Monate von der Arbeitsleistung freistelle. Ein derartiger Freistellungsanspruch sei auch nicht aus der Fürsorgepflicht abzuleiten. Der Kläger sei im übrigen in der Lage gewesen, am Tag seiner Abreise in die Türkei (27. November 1980) zu arbeiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Dezember 1980 noch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten vom 8. Dezember 1980 zum 28. Dezember 1980 aufgelöst worden ist.

Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung



des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Dezember 1980 noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 8. Dezember 1980 zum 28. Dezember 1980 aufgelöst worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der Kündigungen mit folgenden Erwägungen begründet: Die Beklagte sei verpflichtet gewesen, aufgrund der Fürsorgepflicht dem Kläger unbezahlten, erforderlichenfalls auch bezahlten Urlaub für die infolge des Wehrdienstes angefallene Fehlzeit vom 1. Dezember 1980 bis 31. Januar 1981 zu gewähren. Dabei seien die Interessen beider Parteien an der Freistellung von der Arbeit bzw. deren Verweigerung gegeneinander abzuwägen. Der Kläger sei verpflichtet gewesen, seiner gesetzlichen Wehrpflicht nachzukommen. Falls er diese Pflicht nicht erfüllt hätte, hätte er sich strafbar gemacht. Einer Bestrafung wäre er möglicherweise nur dann entgangen, wenn er in seine Heimat überhaupt nicht mehr zurückgekehrt wäre. Bei dieser Zwangssituation sei die Beklagte verpflichtet gewesen, dem Kläger, soweit dies organisatorisch möglich gewesen sei, unbezahlten Urlaub zu gewähren. Im Betrieb der Beklagten sei



auch in der Abteilung des Klägers in der Zeit vom 24. November 1980 bis 31. Dezember 1980 kurzgearbeitet worden. In diesem Zeitraum sei nur an drei Tagen wöchentlich gearbeitet worden, so daß der Ausfall des Klägers bei Gewährung von unbezahltem Urlaub im Monat Dezember 1980 ohne weiteres durch Verlängerung der dreitägigen Kurzarbeitszeit auf vier Tage wöchentlich hätte ausgeglichen werden können. Demnach hätten im Dezember 1980 durch die Gewährung von unbezahltem Urlaub für den Kläger keinerlei organisatorische Probleme im Betrieb der Beklagten auftreten können. Die Beklagte hätte auch die Fehlzeit des Klägers im Monat Januar 1981 ohne weiteres überbrücken können. Falls sie dem Kläger keinen unbezahlten Urlaub hätte bewilligen können, hätte die Möglichkeit bestanden, dem Kläger Erholungsurlaub zu gewähren. Die Bewilligung von Erholungsurlaub zwecks Ableistung von Wehrdienst sei rechtlich zulässig, da es sich hierbei nicht um eine anderweitige Tätigkeit gegen Entgelt handele. Da im Betrieb der Beklagten im Jahr 1981 nur ein Betriebsurlaub von 15 Tagen vorgesehen gewesen sei, hätte sie organisatorische Vorbereitungen treffen müssen, um urlaubsbedingte Abwesenheiten in der Abteilung des Klägers zu überbrücken. Die Beklagte hätte sich auch rechtzeitig auf die Fehlzeiten des Klägers einstellen können, denn der Kläger habe sie bereits im Juni 1980 darauf hingewiesen, daß er Ende 1980 oder Anfang 1981 zu dem zweimonatigen Wehrdienst einberufen werde. Außerdem habe er der Beklagten eine entsprechende Bestätigung des Türkischen Generalkonsulats Nürnberg vom 4. Juli 1980 vorgelegt. Die genaue Festlegung des Zeitraums sei sodann durch das Schreiben des Türkischen Generalkonsulats vom 28. Oktober 1980 erfolgt.



Das Interesse des Klägers auf Freistellung von der Arbeit für die Dauer von zwei Monaten sei höher zu bewerten als das Interesse der Beklagten. Durch den Ausfall des Klägers im Dezember 1980 und im Januar 1981 habe kaum eine oder gar keine Störung im Betriebsablauf eintreten können. Dies habe die Beklagte auch im Zeitpunkt der Kündigung erkennen müssen. Sie habe die Ablehnung des beantragten Urlaubs pauschal auf die Behauptung gestützt, es sei ihr nicht zuzumuten, für derartige Fälle Springer bereitzuhalten. Dabei habe sie außer acht gelassen, daß sie für Urlaubs- und Krankheitszeiten Springer bereit halten müsse und sicherlich auch zur Verfügung habe.

Die Beklagte berufe sich zur Begründung auch zu Unrecht darauf, daß der Kläger während seiner Krankschreibung vom 12. bis 30. November bereits am 27. November 1980 die Reise nach der Türkei angetreten und für die Zeit ab 27. November 1980 Lohnfortzahlung erschlichen habe. Der Kläger habe unbestritten vorgebracht, daß er wegen einer Bronchitis krank geschrieben gewesen sei. Die Beklagte bezweifle zwar, daß der Kläger tatsächlich krank gewesen sei. Beweis für die Richtigkeit ihrer Vermutung habe sie jedoch nicht angeboten. Aufgrund des Inhalts des ärztlichen Attests sei davon auszugehen, daß der Kläger in dem angegebenen Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen sei.

II. Soweit dieser Wertung durch das Landesarbeitsgericht Tatsachenfeststellungen zugrunde liegen, ist der Senat mangels Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO hieran gebunden.



III. Der materiellrechtlichen Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist zwar nicht in allen Teilen der Begründung, wohl aber im Ergebnis zuzustimmen.

1. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in dem (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten) Urteil vom 22. Dezember 1982 - 2 AZR 282/82 - AP Nr. 23 zu § 123 BGB grundlegend mit der Frage befaßt, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen türkische Arbeitnehmer zur Ableistung des verkürzten Wehrdienstes von zwei Monaten von ihrem Arbeitgeber Freistellung von der Arbeitsleistung verlangen können. Nach der Ansicht des Zweiten Senats (aaO, zu B II 2 der Gründe) können türkische Arbeitnehmer für die Dauer des verkürzten Wehrdienstes ein Leistungsverweigerungsrecht in Anspruch nehmen. Die Grenzen dieses Leistungsverweigerungsrechts hat der Zweite Senat dabei wie folgt bestimmt: Es bedarf jeweils im Einzelfall einer objektiven Abwägung der bei einer Kollision von Arbeits- und Wehrpflicht zu berücksichtigenden beiderseitigen schutzwürdigen Interessen. Wegen der mit einer Verweigerung des Wehrdienstes verbundenen einschneidenden Nachteile für den türkischen Arbeitnehmer sind dessen Interessen grundsätzlich höher zu bewerten. Die Interessen des Arbeitgebers sind aber dann vorrangig, wenn die Arbeitsleistung für den geordneten Betriebsablauf von erheblicher Bedeutung ist und der Arbeitgeber durch den Arbeitsausfall von vornherein in eine Zwangslage gebracht wird, die er auch durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen nicht beheben kann.

2. Der erkennende Senat schließt sich diesen im Zusammenhang mit



einer anderen Fallkonstellation (Anfechtung einer arbeitnehmerseitigen Kündigung wegen widerrechtlicher Drohung) aufgestellten Grundsätzen zwar im Ergebnis, nicht aber in der dogmatischen Begründung an.

Nach Ansicht des erkennenden Senats stellt es einen Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) dar, wenn der Arbeitgeber gegenüber einem türkischen Arbeitnehmer (für den weder § 1 Abs. 1 ArbPlSchG noch die einschlägigen Vorschriften des EG-Rechts gelten) für die Dauer des zweimonatigen Grundwehrdienstes auf der Erfüllung der Arbeitspflicht besteht, obgleich die Erbringung der Arbeitsleistung weder für den geordneten Betriebsablauf von erheblicher Bedeutung ist noch der Arbeitgeber durch den Arbeitsausfall in eine durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen nicht behebbare Zwangslage gebracht wird. Das Fehlen von überwiegenden betrieblichen Interessen führt zu einer auf die Dauer des zweimonatigen Grundwehrdienstes beschränkten Suspension der beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, und zwar auf Seiten des Arbeitnehmers zu einer zeitweiligen Aufhebung der Arbeitspflicht und auf Seiten des Arbeitgebers zu einem zeitweiligen Fortfall der Vergütungspflicht. In Fällen, in denen zwischen dem türkischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber Streit über das Vorliegen von überwiegenden betrieblichen Interessen besteht, können beide Arbeitsvertragsparteien dies gegebenenfalls im einstweiligen Verfügungsverfahren klären lassen. Geschieht dies nicht (z.B. aus Zeitgründen) so ist im Kündigungsrechtsstreit als Vorfrage zu klären, ob die Arbeitspflicht des türkischen Arbeitnehmers für die Dauer des zweimona-



tigen Grundwehrdienstes suspendiert gewesen ist oder nicht. Liegen die Voraussetzungen für eine Suspendierung der Arbeitspflicht vor, so stellt das Fernbleiben von der Arbeit für die Dauer des zweimonatigen Grundwehrdienstes für den Arbeitgeber weder einen wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung noch einen verhaltensbedingten Grund i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für eine ordentliche Kündigung dar. Etwas anderes kann allerdings dann gelten, wenn der türkische Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht oder nicht unverzüglich auf den ihm bekannten Termin der Einberufung hinweist. Diese Hinweispflicht des türkischen Arbeitnehmers folgt ebenfalls aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Um den Arbeitgeber vor einer nur vorgetäuschten Einberufung zum verkürzten Grundwehrdienst zu schützen, ist der türkische Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die bevorstehende oder erfolgte Einberufung zum zweimonatigen Grundwehrdienst durch geeignete behördliche Bescheinigungen seines Heimatlandes nachzuweisen. Auch diese Nachweispflicht ergibt sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Verletzt der türkische Arbeitnehmer schuldhaft diese arbeitsvertraglichen Nebenpflichten und gerät der Arbeitgeber hierdurch in eine durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen nicht behebbare Zwangslage, so kann dies, je nach den Umständen des Einzelfalles, eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG oder gar eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen. Dem Arbeitgeber obliegt als arbeitsvertragliche Nebenpflicht seinerseits die Verpflichtung, dem türkischen Arbeitnehmer rechtzeitig die betrieblichen Belange



mitzuteilen, die seiner Ansicht nach das Fortbestehen der Arbeitspflicht während der Dauer des zweimonatigen Grundwehrdienstes gebieten. Die Frage, ob es im Einzelfall zu einer Suspendierung der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten kommt, richtet sich aber nicht nach der subjektiven Meinung des Arbeitgebers. Es ist vielmehr ein objektiver Maßstab anzulegen. Die dem Arbeitgeber nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) obliegende Mitteilungspflicht über die betrieblichen Hinderungsgründe soll den türkischen Arbeitnehmer in die Lage versetzen, noch rechtzeitig vor dem Antritt des Wehrdienstes eine gerichtliche Klärung im Wege einer einstweiligen Verfügung herbeizuführen. Der türkische Arbeitnehmer ist zwar berechtigt, nicht aber verpflichtet, die Frage des Vorliegens vorrangiger betrieblicher Belange mittels einstweiliger Verfügung klären zu lassen. Folgt er dem Einberufungsbescheid seines Heimatstaates trotz vom Arbeitgeber behaupteter vorrangiger betrieblicher Belange, ohne eine Klärung der zweifelhaften Rechtslage im einstweiligen Verfügungsverfahren herbeigeführt zu haben, so ist gegebenenfalls in einem nachfolgenden Kündigungsrechtsstreit zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber angeführten betrieblichen Belange so schwerwiegend gewesen sind, daß sie einer Suspendierung der Arbeitspflicht entgegenstanden. Die dem Arbeitgeber obliegende Mitteilungspflicht soll den türkischen Arbeitnehmer weiterhin auch in die Lage versetzen, seinerseits kündigungsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Stehen einer Suspendierung der Arbeitspflicht vorrangige betriebliche Interessen entgegen, so kann dies gleichwohl für den türkischen Arbeitnehmer seinerseits einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses i.S.



des § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Dabei kann offenbleiben, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen dem türkischen Arbeitnehmer bei derartigen Fallkonstellationen nach Ableistung des zweimonatigen Grundwehrdienstes ein Wiedereinstellungsanspruch zusteht.

3. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die Beklagte mangels Darlegung vorrangiger betrieblicher Interessen vom Kläger während der Dauer des zweimonatigen Grundwehrdienstes keine Arbeitsleistung vom Kläger verlangen konnte, so daß mangels Verletzung der Arbeitspflicht weder ein wichtiger Grund i.S. von § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung noch ein verhaltensbedingter Grund i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für eine ordentliche Kündigung vorliegt. Der Kläger hat auch die ihm obliegenden Mitteilungs- und Nachweispflichten ordnungsgemäß erfüllt, indem er die Beklagte bereits im Juni 1980 auf seine Ende 1980 bevorstehende Einberufung zum zweimonatigen Grundwehrdienst hinwies und der Beklagten Ende Oktober eine Bescheinigung des Türkischen Generalkonsulats vom 28. Oktober 1980 vorlegte.

a) Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt bietet keinerlei Anhaltspunkte für die Annahme, daß im Streitfall überwiegende betriebliche Belange der Beklagten der Suspendierung der Arbeitspflicht des Klägers entgegenstanden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte nur pauschal vorgetragen, es sei ihr nicht zuzumuten, für wehrdienstbedingte Ausfallzeiten von türkischen Arbeitnehmern Springer bereit zu



halten. Das Vorliegen von überwiegenden betrieblichen Belangen hat das Landesarbeitsgericht für den Monat Dezember 1980 zutreffend durch den Hinweis auf die im Betrieb der Beklagten durchgeführte Kurzarbeit verneint. Auch für den Monat Januar 1981 fehlt es an einem entsprechenden Tatsachenvortrag der Beklagten, aus dem sich das Überwiegen betrieblicher Belange herleiten lassen könnte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts herrschte am 2. und 5. Januar 1981 Betriebsruhe. Für die Zeit vom 6. Januar bis 31. Januar 1981 hat die Beklagte nicht im einzelnen dargelegt, weshalb sie auf die Arbeitsleistung des Klägers dringend angewiesen gewesen sei. Die fehlende Bereitschaft der Beklagten, für Fälle der vorliegenden Art Springer bereit zu halten, ist ein zu pauschaler Vortrag. Es hätte zunächst der Darlegung bedurft, daß die Arbeitsleistung des Klägers für den geordneten Betriebsablauf von Bedeutung gewesen ist. Der pauschale Vortrag der Beklagten läßt auch nicht erkennen, daß sie infolge des Ausfalls des Klägers in eine Zwangslage gebracht worden ist, die sie auch durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen nicht beheben konnte.

b) Zu dem weiteren Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe sich für die Zeit vom 27. November bis 30. November 1980 Lohnfortzahlung erschlichen, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der Kläger durch die Vorlage des ärztlichen Attestes seine Arbeitsunfähigkeit bewiesen habe. An diese mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Tatsachenfeststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, so daß auch insoweit eine Verletzung der Arbeitspflicht seitens des Klägers ausscheidet.



Die Revision der Beklagten war daher mit der Kostenfolge aus
§ 97 ZPO zurückzuweisen.

Bichler

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Wagner

Bea

