

Aktenzeichen: 7 AZR 68/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. August 1987

- 7 AZR 68/86 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 13. Dezember 1984

Bayreuth

- 2 Ca 314/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Januar 1986

Nürnberg

- 8 Sa 5/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung ggüb. Chefarzt

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1

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 68/86

8 Sa 5/85 Nürnberg

Verkündet am
28. August 1987

Im Namen des Volkes!

Range,

Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Sponer 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 des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 22. Januar
1986 - 8 Sa 5/85 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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 im Jahre 1929 geborene Kläger war seit 1963 als Oberarzt
am Städtischen Krankenhaus der Beklagten beschäftigt und wurde
mit Wirkung ab 1. Januar 1974 zum Chefarzt der Chirurgischen
Abteilung dieses Krankenhauses berufen. Nach dem zwischen den
Parteien am 12. Juni 1978 abgeschlossenen schriftlichen Dienst-
vertrag oblag dem Kläger neben der Funktion als Chefarzt auch die
des Leitenden Arztes des Städtischen Krankenhauses. In § 15
Ziffern 2 und 3 dieses Vertrages ist bestimmt, daß der Vertrag
nach Ablauf von zwei Jahren seitens des Krankenhausträgers nur
noch aus einem wichtigen Grund nach § 626 BGB gekündigt werden
kann und ohne Kündigung mit Erreichung der in § 60 Abs. 1 BAT in
der jeweils gültigen Fassung festgelegten Altersgrenze endet,
spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Kläger das 65. Le-
bensjahr vollendet.

Als es im Jahre 1983 zunehmend zu Spannungen zwischen dem
Kläger und Bediensteten des Krankenhauses kam, wies der Erste
Bürgermeister auf Beschluß des Stadtrats den Kläger darauf hin,
daß er sein Verhalten gegenüber dem Personal sofort grundlegend
zu ändern habe und überdenken möge, ob es andernfalls nicht für
beide Teile besser sei, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Mit



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



Schreiben vom 27. Juni 1983 wurde dem Kläger vorgehalten, der Ruf des Krankenhauses sei schwer angeschlagen, was darauf zurückzuführen sei, daß der Kläger sachlich nicht zu rechtfertigende Personalentscheidungen getroffen habe und nicht mit dem Gesamtpersonalrat sowie dem Dienststellenpersonalrat zusammenarbeite. Darüber hinaus sei es zu Beleidigungen und schließlich auch zu Tätlichkeiten gegenüber dem Personal gekommen. Aufgrund seines Verhaltens bestehe der Verdacht, daß hierfür Alkoholmißbrauch ursächlich sein könne. Für den Fall, daß der Kläger der Aufforderung zur korrekten Behandlung des Krankenhauspersonals sowie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat nicht nachkomme, sehe sich der Krankenhausträger zu einer Kündigung des Dienstvertrages gezwungen.

Im August 1983 ging der Beklagten ein Schreiben des Staatlichen Gesundheitsamtes B vom 2. August 1983 zu, in dem Zweifel an der Dienstfähigkeit des Klägers geäußert wurden. Hiervon setzte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 8. August 1983 in Kenntnis und bat ihn, sich am 11. August 1983 zu einer Untersuchung im Gesundheitsamt B einzufinden, was der Kläger jedoch ablehnte.

Am 10. Oktober 1983 wurde dem Ersten Bürgermeister der Beklagten bekannt, daß gegen den Kläger wegen fahrlässiger Tötung und fahrlässiger Körperverletzung ermittelt werde. Als am 1. November 1983 der Polizeibeamte KHK F im Stadtkrankenhaus P zu 38 Fällen die dazugehörigen Krankenunterlagen beschlagnahmte, bat der Erste Bürgermeister der Beklagten um eine



richterliche Bestätigung der durchgeführten Beschlagnahme. Der diesem Antrag stattgebende Beschluß des Amtsgerichts B vom 1. November 1983 - GS 1119/83 - führt zur Begründung aus, nach den bisherigen Ermittlungen bestehe der Verdacht, daß der Kläger bei von ihm durchgeführten Operationen in einer größeren Anzahl von Fällen den Tod oder Körperverletzungen von Patienten schuldhaft verursacht habe. Dieser Beschluß ging der Beklagten am 4. November 1983 zu. Daraufhin wurde der Kläger mit sofortiger Wirkung bis auf weiteres beurlaubt und ihm das Betreten des Städtischen Krankenhauses untersagt. Nachdem dem Kläger am 7. November 1983 der Beschluß des Amtsgerichts ausgehändigt worden war, teilte ihm die Beklagte unter dem 9. November 1983 mit:

"Sehr geehrter Herr Chefarzt,

von der Staatsanwaltschaft wurde gegen Sie ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachtes der fahrlässigen Tötung und fahrlässigen Körperverletzung in verschiedenen Fällen, die sich aus dem Ihnen auch am 07.11.83 bereits übergebenen Beschluß des Amtsgerichts B vom 01.11.83 ergeben, eingeleitet.

Die Stadt P ist als Träger des Städt. Krankenhauses verpflichtet, diesen gegen Sie erhobenen schwerwiegenden Vorwürfen nachzugehen.

Wir geben Ihnen Gelegenheit, zu diesen Vorwürfen

bis Freitag, den 11.11.83, 17.00 Uhr,

schriftlich Stellung zu nehmen."

Für den 12. November 1983 war eine Sondersitzung des Stadtrats der Beklagten einberufen worden, in welcher der Stadtrat die vom 4. November 1983 ausgesprochene Beurlaubung des



Klägers bestätigte und den Ersten Bürgermeister gleichzeitig ermächtigte, das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.

Mit Schreiben vom 14. November 1983, das dem Kläger noch am selben Tage zugeing, kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis fristlos. Im Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

"Bei dieser Sachlage ist der Stadt als Träger des Krankenhauses im Interesse einer geordneten ärztlichen Versorgung der Bevölkerung und zur Vermeidung einer Schädigung des Rufes des Krankenhauses eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar."

Mit seiner Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Kündigung der Beklagten sei unwirksam, da es an einem wichtigen Kündigungsgrund fehle. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei er nicht dienstunfähig und habe auch Ende Oktober 1983 nicht geäußert, er wolle sich mit seiner Frau selbständig machen, zuvor aber noch das Krankenhaus kaputt machen. Vielmehr habe er erklärt, wenn er hinausgeworfen werde, sei das Krankenhaus kaputt. Für die Wirksamkeit der Kündigung könne sich die Beklagte auch nicht darauf berufen, daß er das Krankenhauspersonal mit beleidigenden Äußerungen belegt habe. Vielmehr sei ein rüder Umgangston üblich gewesen, wobei nicht außer Acht gelassen werden dürfe, daß die ihm zur Last gelegten Äußerungen im unmittelbaren Zusammenhang mit Operationen gefallen seien. Soweit die Beklagte dies nunmehr beanstande, nachdem sie es über Jahre hinweggenommen habe, könne sie damit keine fristlose Kündigung recht-



fertigen. Jedenfalls greife insoweit die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB. Für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses könne sich die Beklagte schließlich auch nicht auf den Verdacht strafbarer Handlungen stützen. Von besonderer Bedeutung sei hierbei, daß das Ermittlungsverfahren gegen ihn nicht auf Anzeige der Geschädigten in Gang gekommen sei, sondern durch unzufriedenes Krankenhauspersonal, das heimlich Unterlagen kopiert und dem Gesundheitsamt zugespielt habe. Schon Anfang September 1983 habe der Erste Bürgermeister von diesen Aktionen und den erhobenen Vorwürfen gewußt und den ermittelnden Polizeibeamten ein Schreiben ausgehändigt, in dem er das Krankenhauspersonal zur Unterstützung der Ermittlungen aufgefordert habe. Vom Gang der Dinge habe der Erste Bürgermeister auch die Fraktionsvorsitzenden sowie die maßgeblichen Stadträte in Kenntnis gesetzt. Dabei sei ihm - dem Kläger - keine Gelegenheit gegeben worden, sich zu den angeblichen Fehlleistungen zu äußern. Ohne Unterlagen und eine nähere Konkretisierung der Fälle sei es ihm nicht möglich gewesen, binnen weniger Stunden zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. In Anbetracht des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages und der darin vereinbarten Lebensstellung habe sich die Beklagte nicht auf die Seite der anonymen und hinterhältigen Kritiker stellen und das Arbeitsverhältnis kündigen dürfen. Vielmehr habe von der Beklagten erwartet werden können, daß sie den Ausgang des Ermittlungsverfahrens abwarte. Letztlich aber habe die Beklagte auch insoweit die Frist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt, da dem Ersten Bürgermeister, den Fraktionsvorsitzenden und den Stadträten schon Anfang Oktober 1983 die Vorgänge bekannt gewesen seien.



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



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die fristlose Kündigung des Dienstverhältnisses mit der Stadt P als Chefarzt des Städtischen Krankenhauses vom 14. November 1983 unwirksam ist und das Dienstverhältnis weiterhin besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen vorgetragen, für die Kündigung ausschlaggebend seien die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe gewesen, strafbare Handlungen begangen zu haben; zur Vermeidung einer Schädigung des Rufes des Krankenhauses sei eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar gewesen. Unerheblich sei dabei, wer den Anstoß für die Einleitung des Ermittlungsverfahrens gegeben habe. Von einer geplanten Aktion könne jedenfalls nicht die Rede sein. Der Vorwurf der fahrlässigen Tötung und fahrlässigen Körperverletzung habe vielmehr sein besonderes Gewicht dadurch erhalten, daß er von Ärzten, also Fachleuten, erhoben worden sei. Entgegen dem Vortrag des Klägers habe der Erste Bürgermeister von diesen Vorgängen nicht schon Anfang September 1983 gewußt, sondern sei am 10. Oktober 1983 von dem ermittelnden Kriminalbeamten ganz allgemein darüber unterrichtet worden, daß gegen den Kläger ermittelt werde. Dabei habe der Kriminalbeamte ausdrücklich erklärt, daß er nicht wisse, was bei den Ermittlungen herauskomme, er aber den Bürgermeister im gegebenen Fall unterrichten werde. Auf dessen Wunsch sei dann das Schreiben angefertigt worden, in dem das Krankenhauspersonal zur Unterstützung der Ermittlungen aufgefordert worden sei. Dementsprechend habe der Erste Bürgermeister auch nicht den für die Kündigung zuständigen Stadtrat informieren



können. Als dann am 1. November 1983 die Unterlagen von der Kriminalpolizei beschlagnahmt worden seien, habe man den von den Ermittlungsbehörden angenommenen Verdacht gerichtlich nachprüfen lassen. Dem Kläger sei dann der Beschluß des Amtsgerichts zugeleitet und die Möglichkeit eingeräumt worden, die bei dem Beklagten befindlichen Unterlagen einzusehen und zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Mehr habe man nicht tun können. Unverständlich sei dabei, daß der Kläger einerseits rüge, die Beklagte habe die Kündigung verspätet ausgesprochen, ihr andererseits aber vorwerfe, sie habe weitere Überprüfungen anstellen sowie dem Kläger eine umfangreiche Stellungnahme einräumen müssen. Unter den gegebenen Umständen habe die Beklagte in Anbetracht der Stellung des Klägers und der gegen ihn erhobenen Vorwürfe eine fristlose Kündigung aussprechen müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

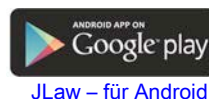
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet, denn dem Landesarbeitsgericht sind bei seiner Würdigung, die außerordentliche Kündigung vom 14. November 1983 sei rechtswirksam, keine revisiblen Rechtsfehler unterlaufen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen,



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



daß nach § 626 Abs. 1 BGB ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Den die Kündigung tragenden wichtigen Grund hat es in der im Rahmen des staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens durchgeführten Beschlagnahme von Krankenunterlagen in 38 Fällen gesehen und dazu im wesentlichen ausgeführt, aufgrund der umfangreichen und schwerwiegenden staatsanwaltlichen Ermittlungen, die spätestens mit dem Abtransport der beschlagnahmten Krankenunterlagen offenkundig geworden seien, sei das für eine erfolgreiche Krankenhaustätigkeit notwendige Vertrauen der niedergelassenen Ärzte, der Patienten und deren Angehörigen nachhaltig beeinträchtigt worden. Eine derart umfangreiche Beschlagnahme von Krankenunterlagen im Verlauf eines Ermittlungsverfahrens gegen den Leitenden Chirurgen eines Krankenhauses wegen Verdachts fahrlässiger Tötung bzw. fahrlässiger Körperverletzung führe zu einer tiefgreifenden Schädigung der Arbeit des betroffenen Krankenhauses und sei daher als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet. Im Rahmen der nun gebotenen umfassenden Interessenabwägung sei zu berücksichtigen, daß aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen sei und der Dienstvertrag bei Scheitern der Kündigung erst am 30. November 1994 auslaufe. Die dem Kläger danach eingeräumte Lebensstellung könne aber keine Entscheidung



zu seinen Gunsten herbeiführen, denn der die Kündigung tragende Grund habe eine sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses erforderlich gemacht. Es erscheine nachvollziehbar und vertretbar, daß Stadtrat und Bürgermeister in Anbetracht der Verhältnisse nicht hätten verantworten wollen, den Kläger als Chefarzt und Leitenden Arzt des Städtischen Krankenhauses weiterarbeiten zu lassen. Der Ausschluß der ordentlichen Kündigung und die Art des Kündigungsgrundes fielen so sehr zu Lasten des Klägers ins Gewicht, daß die ihm eingeräumte Lebensstellung, sein Alter, sein Ruf sowie der Zweck des § 15 des Dienstvertrages (Dauerarbeitsplatz) dies nicht ausgleichen könnten. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit habe nicht bestanden, weil auch eine Beurlaubung bis zum Abschluß eines eventuellen Strafverfahrens nicht in Betracht gekommen sei. Insgesamt habe mithin die Beklagte im Kündigungszeitpunkt keine andere Möglichkeit gehabt, als sich sofort und deutlich vom Kläger zu trennen, um so den durch das Ermittlungsverfahren ausgelösten schädigenden Geschehensablauf zu unterbrechen. Sehe man den Kündigungsgrund in der Beschlagnahme der Krankenunterlagen, so habe die Beklagte mit ihrer Kündigung vom 14. November 1983, die dem Kläger am gleichen Tage zugegangen sei, auch die zweiwöchige Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB eingehalten.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts können in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüft werden, ob das Tatsachengericht von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der überhaupt einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abgeben kann. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört weiter die



Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (vgl. z.B. Senatsurteil vom 14. November 1984 - 7 AZR 474/83 - AP Nr. 83 zu § 626 BGB, zu II der Gründe, m.w.N.).

Unter Zugrundelegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das angefochtene Urteil der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Würdigung von einem Sachverhalt ausgegangen, der geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Entgegen der Ansicht der Revision stützt sich das Landesarbeitsgericht nicht auf einen Verdacht der Beklagten gegen den Kläger, er habe strafbare Handlungen begangen, sondern allein auf die objektiven Umstände der Beschlagnahme der Krankenhausunterlagen, des hierüber entstandenen Aufsehens in der Öffentlichkeit und der hieraus drohenden Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit und des Ansehens des Krankenhauses, die nur durch eine sofortige Trennung vom Kläger abzuwenden gewesen sei. Der Streitfall ist daher nicht nach den Maßstäben für eine Verdachtskündigung zu beurteilen, mag auch die Beklagte ursprünglich ihre Kündigung u.a. auch mit einem ge-



gegenüber dem Kläger bestehenden Verdacht begründet haben. Da das Landesarbeitsgericht diesen Gesichtspunkt nicht herangezogen, sondern bereits die oben bezeichneten objektiven Umstände, auf die sich die Beklagte zur Begründung ihrer Kündigung ebenfalls berufen hatte, für ausreichend angesehen hat, unterliegt der revisionsgerichtlichen Nachprüfung nur, ob diese objektiven Umstände als wichtiger Grund geeignet sind.

Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum bejaht. Eine drohende tiefgreifende Schädigung des Ansehens eines Krankenhauses durch eine nachhaltige Beeinträchtigung des Vertrauens der Öffentlichkeit in die Arbeit des Krankenhauses infolge bekannt gewordener schwerwiegender und die Arbeitsweise des Chefarztes betreffender Anschuldigungen kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit diesem Chefarzt im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB unzumutbar machen, wenn sich diese Gefahren für die Funktionsfähigkeit des Krankenhauses nicht auf andere zumutbare Weise abwenden lassen, so daß sich das Krankenhaus gleichsam in einer unabwendbaren Zwangslage befindet. Entscheidend ist deshalb, ob der Krankenhausträger die Möglichkeit hat, für die Zukunft die dem Krankenhaus drohenden Gefahren in einer den Chefarzt weniger beeinträchtigenden Weise abzuwenden. Soweit es hierzu als ausreichend erscheint, wird der Krankenhausträger eine Klärung der Vorwürfe versuchen und sich gegebenenfalls schützend vor seinen Chefarzt stellen müssen. Bei der Art der hier vorliegenden Vorwürfe, die sich erst in einem langwierigen Strafverfahren klären lassen, schied jedoch diese Möglichkeit aus. Eine außerordentliche Kündigung gegenüber dem Klä-



ger kam daher in Betracht; ob sie letztlich rechtswirksam ist, ist eine Frage der durch § 626 Abs. 1 BGB gebotenen umfassenden Interessenabwägung.

2. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht diese Interessenabwägung vollständig und widerspruchsfrei vorgenommen; revisionsrechtlich unerheblich ist, ob sie auch zu einem anderen Ergebnis hätte führen können.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend berücksichtigt, daß die Arbeitsvertragsparteien in § 15 Abs. 2 des Dienstvertrages vom 12. Juni 1978 vereinbart hatten, daß der Vertrag nach Ablauf von zwei Jahren seitens des Krankenhausträgers nur noch aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gekündigt werden kann. Hieraus folgert das Landesarbeitsgericht zu Recht, daß im Rahmen der Interessenabwägung auf die voraussichtliche Dauer des ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitsverhältnisses abzustellen ist (vgl. das bereits angeführte Senatsurteil vom 14. November 1984, zu II 1 der Gründe). Da das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 15 Abs. 3 des Dienstvertrages spätestens mit Ablauf des Monats endet, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet, ist von einem noch bis zum 30. November 1994 bestehenden Arbeitsverhältnis auszugehen. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt. Dabei hat es in Übereinstimmung mit der angeführten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beachtet, daß der Ausschluß der ordentlichen Kündigung und die dadurch in aller Regel bedingte langfristige Vertragsbindung Umstände darstellen, die bei einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers im Rahmen



der ~~Einzelfallbezogenen~~ Interessenabwägung nicht nur zugunsten, sondern auch zuungunsten des Arbeitnehmers ins Gewicht fallen können, wobei insbesondere unter Beachtung des Sinns und Zwecks des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung sowie unter Berücksichtigung der Art des Kündigungsgrundes zu entscheiden ist (vgl. das Senatsurteil vom 14. November 1984 - 7 AZR 474/83 - AP Nr. 83 zu § 626 BGB, zu II 1 a der Gründe, m.w.N.). Entgegen der Ansicht der Revision gelten diese Grundsätze wegen der vergleichbaren Interessenlage und des gleichliegenden Schutzzwecks nicht nur bei einem tarifvertraglich, sondern auch bei einem einzelvertraglich vereinbarten Ausschuß der ordentlichen Kündigung.

b) Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch die Ursachen nicht unberücksichtigt gelassen, die zur Beschlagnahme der Krankenunterlagen und zum in der Öffentlichkeit entstandenen Aufsehen führten. Abgesehen davon, daß die Revisionsbegründung zu dieser Frage weitgehend neuen Sachvortrag enthält, der noch nicht Gegenstand des Berufungsverfahrens war, setzt sich das Berufungsurteil durchaus damit auseinander, daß das Ermittlungsverfahren gegen den Kläger durch - teilweise anonyme - Anschuldigungen aus dem Kreis des Krankenhauspersonals ausgelöst worden war. Auch im übrigen hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung nicht auf ein Verschulden des Klägers abgestellt, so daß auch der Revisionsangriff ins Leere geht, das Landesarbeitsgericht hätte berücksichtigen müssen, daß dem Kläger kein Verschulden nachgewiesen sei. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht hätte im Rahmen seiner Aufklärungspflicht in



die Ermittlungsakten Einsicht nehmen müssen, fehlt bereits jeder Hinweis darauf, welche Erkenntnisse hieraus zu gewinnen gewesen wären.

c) Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht schließlich auch die Möglichkeiten geprüft, durch die es sich eventuell hätte vermeiden lassen, bereits am 14. November 1983 eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. Es hat sich sowohl mit der Möglichkeit einer Suspendierung des Klägers als auch einer erst späteren Kündigung des Arbeitsverhältnisses befaßt; wenn es letztlich das Interesse der Beklagten an einer sofortigen und deutlichen Trennung vom Kläger als vorrangig angesehen hat, so liegt dies im Rahmen des dem Tatrichter bei der Interessenabwägung zustehenden Beurteilungsspielraums. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit der Beklagten verweist, sich im Wege eines Auflösungsantrags gemäß § 9 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung vom Kläger zu trennen, so übersieht sie bereits, daß diese Möglichkeit dem Arbeitgeber im Falle einer außerordentlichen Kündigung nicht zur Verfügung steht (BAG Urteil vom 26. Oktober 1979 - 7 AZR 752/77 - AP Nr. 5 zu § 9 KSchG 1969).

III. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, die Beklagte habe die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Denn von den Kündigungsgründen, auf die das Landesarbeitsgericht die Rechtswirksamkeit der Kündigung allein stützt (nämlich die Beschlagnahme der Krankenunterlagen einschließlich der folgenden Ereignisse), konnte die Beklagte in der Tat frühestens am



1. November 1983, dem Tag der Beschlagnahme, Kenntnis erlangt haben.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Sponer

Seiler

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)