

---

**Datum:** 26.11.2004  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 15. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 15 Sa 463/04  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2004:1126.15SA463.04.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Siegen, 1 Ca 1474/03  
**Schlagworte:** Außerordentliche Kündigung; wichtiger Grund; Auflösungsantrag des Arbeitnehmers  
**Normen:** § 626 BGB; §§ 9, 10 KSchG  
**Rechtskraft:** Die Revision wird nicht zugelassen

---

**Tenor:**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 27.01.2004 - 1 Ca 1474/03 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Der Streitwert beträgt 13.866,93 EUR.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit mehrerer Kündigungen, welche die Beklagte ausgesprochen hat, die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses sowie um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. 1

Der am 01.02.13xx geborene, verheiratete Kläger war seit dem 05.08.1985 zunächst für drei Jahre als Auszubildender bei der Beklagten tätig. Im Anschluss daran war er als Blechschlosser gegen eine durchschnittliche monatliche Bruttovergütung in Höhe von zuletzt 1.980,99 EUR beschäftigt. Abmahnungen hat der Kläger während der Zeit der Tätigkeit für die Beklagte nicht erhalten. Die Beklagte beschäftigt ca. 1.500 Arbeitnehmer. Bei ihr ist ein Betriebsrat gewählt. 2

Am 11.06.2003 machte der Geschäftsführer der Beklagten, der über 80 Jahre alt ist, einen Kontrollgang unter anderem durch die sanitären Anlagen des Betriebes. Dabei stellte er gegen 13.45 Uhr fest, dass in einer verschlossenen Toilettenkabine eine Person auf der Toilette saß, die Hose dabei jedoch anbehalten hatte. Bei der Person handelte es sich um den Kläger. Diese Feststellungen hatte der Geschäftsführer der Beklagten dadurch getroffen, dass er unter der verschlossenen Toilettentür in die Kabine hineingesehen hatte. Der Geschäftsführer der Beklagten schlug gegen die Toilettentür und fotografierte den Kläger über die verschlossene Toilettentür in der Kabine. Gleichzeitig rief er sinngemäß: "Mach Dich raus!" Als der Kläger daraufhin die Toilettentür öffnete und die Kabine verließ, befahl ihm der Geschäftsführer der Beklagten im barschen Ton, sich zur Personalabteilung zu begeben.

Mit Schreiben vom 16.06.2003 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung des Klägers an. Wegen der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf Bl. 10 der Gerichtsakte verwiesen. Mit Schreiben vom 18.06.2003 (Bl. 9 d.A.) widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung. 5

Mit Schreiben vom 18.06.2003 erklärte die Beklagte dem Kläger die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2003. Diese Kündigung ging dem Kläger am 20.06.2003 zu. Hiergegen erhob der Kläger mit Klageschrift vom 02.07.2003 Kündigungsschutzklage, die am 03.07.2003 beim Arbeitsgericht Siegen einging. 6

Mit Schreiben vom 04.12.2003 forderte die Beklagte den Kläger zur Arbeitsaufnahme für die Zeit ab dem 08.12.2003 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens unter gleichzeitiger Übersendung einer Prozessbeschäftigungsvereinbarung auf. Der Kläger lehnte dies ab und berief sich auf ein Zurückbehaltungsrecht, da die Beklagte die Vergütung für den 19. und 20.06.2003 bislang noch nicht gezahlt hatte. Mit Schreiben vom 22.12.2003 sprach die Beklagte dem Kläger deshalb eine weitere fristlose Kündigung mit Auslauffrist zum 31.12.2003 wegen unentschuldigtem Fehlen aus. Hiergegen richtet sich die am 09.01.2004 beim Arbeitsgericht Siegen eingegangene klageerweiternd erhobene Kündigungsschutzklage. Seit dem 28.07.2003 steht der Kläger in einem neuen Beschäftigungsverhältnis, welches bis zum 31.01.2004 befristet war. 7

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung vom 18.06.2003 sei sowohl als fristlose als auch als fristgerechte Kündigung unwirksam. Am 11.06.2003 habe er wegen seiner Magenprobleme die Toilette aufgesucht. Er habe sich auf die Toilette gesetzt und den Kopf nach unten gehalten, um auf diese Weise dem Brechreiz entgegen zu wirken. Unrichtig sei, dass er geschlafen habe. Er habe sich maximal 5 Minuten auf der Toilette befunden. Wegen seiner Magenprobleme verweise er, der Kläger, auch auf das ärztliche Attest vom 20.06.2003 (Bl. 11 d.A.). 8

Sei die Kündigung vom 18.06.2003 danach als unwirksam anzusehen, so sei das Arbeitsverhältnis auf seinen Antrag zum 20.06.2003 aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen, der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellte Abfindung, mindestens jedoch von 18.000,00 EUR zu verurteilen. Denn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten sei ihm nach diesen Vorkommnissen nicht mehr zuzumuten. Bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses müsse er jederzeit damit rechnen, trotz seiner 18-jährigen Betriebszugehörigkeit ebenso unwürdig und beleidigend behandelt zu werden wie am 11.06.2003. Das Verhalten des Geschäftsführers erfülle den Tatbestand des § 185 StGB. Bei der Höhe des vom Gericht festzusetzenden Abfindungsbetrages sei zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis 18 Jahre beanstandungsfrei bestanden habe und er für das Jahr 2003 weder Urlaub noch Urlaubsgeld sowie Weihnachtsgeld erhalten habe. 9

Die Kündigung der Beklagten vom 22.12.2003 sei ebenfalls als unwirksam anzusehen. Von einer beharrlichen Arbeitsverweigerung seinerseits könne keine Rede sein.

**Der Kläger hat beantragt,**

11

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.06.2003, zugegangen am 20.06.2003, nicht aufgelöst worden ist, 12
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 18.06.2003, zugegangen am 20.06.2003, nicht zum 31.12.2003 aufgelöst worden ist, 13
3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, 14
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 22.12.2003 zum 31.12.2003 aufgelöst worden ist, 15
5. auf seinen Antrag das Arbeitsverhältnis der Parteien aufzulösen, 16
6. die Beklagte zu verurteilen, eine angemessene, der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellte Abfindung - mindestens jedoch 18.000,00 EUR zu zahlen. 17

**Die Beklagte hat beantragt,**

18

die Klage abzuweisen und den Auflösungsantrag zurückzuweisen.

19

Sie hat behauptet, ihr Geschäftsführer habe den Kläger schlafend auf der Toilette vorgefunden. Der Kläger habe sich offensichtlich im Tiefschlaf befunden. Auch als ihr Geschäftsführer mehrfach gegen die Toilettentür gepocht habe, habe dies den Kläger zunächst nicht aufgeweckt. Der Tiefschlafzustand des Klägers habe einzig und allein den Schluss zugelassen, dass er sich dort schon seit längerem befunden habe. Der Kläger habe damit eigenmächtig einer längerfristige Pause eingelegt, die als sogenannte Pausenbummelei zu bewerten sei und die ausgesprochene fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 18.06.2003 rechtfertige.

20

Im Hinblick auf den vom Kläger gestellten Auflösungsantrag hat die Beklagte vorgetragen, der Kläger habe diesen Antrag ganz offensichtlich nur im Hinblick auf die neue von ihm aufgenommene Beschäftigung gestellt. Aus diesem Grunde sei er auch der Aufforderung zur Aufnahme der Prozessbeschäftigung nicht nachgekommen. Dem Auflösungsantrag sei schon deshalb nicht stattzugeben, weil das von ihrem Geschäftsführer gemachte Foto nicht mehr existiere. Im übrigen sei eine Persönlichkeitsverletzung des Klägers nicht zu erkennen, da dieser nach eigenem Vortrag in der Toilettenkabine mit hochgezogener Hose auf dem geschlossenen Toilettendeckel gesessen habe. Zu berücksichtigen sei, dass das Arbeitsverhältnis 18 Jahre lang ohne jegliche Abmahnung beanstandungsfrei verlaufen sei. Angesichts dessen seien die Ausführungen des Klägers im Hinblick auf die Unzumutbarkeit der weiteren Beschäftigung eine offensichtlich ins Blaue hinein aufgestellte Behauptung. Unrichtig sei auch, dass der Kläger im Jahre 2003 keinen Urlaub genommen habe. Der Kläger habe insgesamt 10 Tage Urlaub erhalten. Jedenfalls aber sei der vom Kläger genannte Mindestabfindungsbetrag unverhältnismäßig. Zu berücksichtigen sei, dass er in den ersten drei Jahren seiner Betriebszugehörigkeit eine Ausbildung gemacht habe. Schließlich habe er unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung vom 18.06.2003 eine neue Beschäftigung gefunden.

21

Das Arbeitsgericht hat am 27.01.2004 folgendes Urteil verkündet:	22
"1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.06.2003, zugegangen am 20.06.2003, nicht aufgelöst worden ist.	23
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 18.06.2003, zugegangen am 20.06.2003, nicht zum 31.12.2003 aufgelöst worden ist.	24
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.	25
4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 22.12.2003 zum 31.12.2003 aufgelöst worden ist.	26
5. Auf Antrag des Klägers wird das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 20.06.2003 aufgelöst.	27
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 23.771,88 EUR zu zahlen.	28
7. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.	29
8. Der Streitwert wird auf 13.866,93 EUR festgesetzt."	30
Gegen dieses Urteil, das der Beklagten am 20.02.2004 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung der Beklagten, die am 09.03.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 21.05.2004 - am 18.05.2004 begründet worden ist. Die Beklagte hält die außerordentliche Kündigung vom 18.06.2003 weiterhin für gerechtfertigt. Dieser Kündigung habe der Sachverhalt der sogenannten Pausenbummelei zugrunde gelegen. Der Kläger habe eigenmächtig eine längerfristige Pause eingelegt, die sie, die Beklagte, nicht zu tolerieren gewillt gewesen sei. Die Darstellung des Klägers, er habe am 11.06.2003 Magenprobleme gehabt und deshalb die Toilette aufgesucht, sei als Schutzbehauptung zu qualifizieren. Im Rahmen der Interessenabwägung habe sie sehr wohl die lange Beschäftigungsdauer des Klägers berücksichtigt. Der Vorwurf, der Kläger habe sich während der Arbeitszeit zur Toilette geschlichen, um dort zu schlafen, wiege jedoch schwer. Abgesehen von dem finanziellen Schaden sei dadurch das Vertrauensverhältnis erheblich erschüttert worden. Dies gelte umso mehr, als der Kläger versucht habe, sein Fehlverhalten mit einer behaupteten Erkrankung zu entschuldigen.	31
Jedenfalls aber sei der Auflösungsantrag des Klägers unbegründet. Unzutreffend sei, dass ihr, der Beklagten, Geschäftsführer, die Intimsphäre des Klägers in nicht akzeptabler Weise verletzt habe. Unstreitig habe der Kläger mit hochgezogener Hose auf dem Toilettendeckel gesessen. Den Verdacht, dass der Kläger geschlafen habe, habe ihr Geschäftsführer gehegt, weil der Toilettenaufenthalt schon so lange gedauert habe. Der Kläger sei zu keinem Zeitpunkt unwürdig und beleidigend behandelt worden. Es sei nicht um eine Ehrverletzung oder Verletzung der Intimsphäre des Klägers gegangen, sondern nur darum, seine Arbeitsbummelei festzustellen. Im übrigen seien Foto und Negativ nicht mehr existent.	32
Auch die zweite Kündigung vom 22.12.2003 sei wegen Arbeitsverweigerung begründet. Der Kläger habe die Aufforderung zur Prozessbeschäftigung rechtsgrundlos verweigert.	33

## Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 27.01.2004 - 1 Ca 1474/03 - abzuändern und die  
Klage abzuweisen. 35

## Der Kläger beantragt,

36

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

37

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt vor, die Kündigung vom 18.06.2003 sei  
als unwirksam anzusehen. Er, der Kläger, habe am 11.06.2003 nachweislich Magenprobleme  
gehabt und deshalb die Toilette aufgesucht. Er habe sich dort maximal 5 Minuten befunden,  
als plötzlich und völlig unerwartet jemand gegen die Toilettentür geschlagen oder getreten  
habe. Hierdurch sei er völlig irritiert gewesen, umso mehr als danach sofort ein Fotoapparat  
über die Tür gehalten und er fotografiert worden sei. Gleichzeitig habe der Geschäftsführer  
der Beklagten sinngemäß gebrüllt: "Mach Dich raus!". Er, der Kläger, sei dieser Aufforderung  
trotz erheblicher Magenprobleme sofort nachgekommen. Die Magenprobleme seien nicht als  
Schutzbehauptung zu qualifizieren. Er, der Kläger, verweise auf das ärztliche Attest vom  
20.06.2003. Unabhängig davon sei die von der Beklagten behauptete Interessenabwägung  
nicht nachvollziehbar. 38

Soweit die Beklagte vortragen lasse, ihm, dem Kläger, sei es ausschließlich darum gegan-  
gen, eine Abfindung zu erhalten, sei dies falsch. Er habe zunächst gehofft, dass die Beklagte  
bzw. ihr Geschäftsführer das Fehlverhalten alsbald erkennen und sich wegen des Fotogra-  
fierens auf der Toilette entschuldigen würden. Hierin habe er sich jedoch getäuscht, da die  
Beklagte auf Zeit gespielt habe. Darüber hinaus sei die Beklagte zunächst auch nicht bereit  
gewesen, den Zeitraum vom 16. bis 20.06.2003 zu entlohnen. Dies sei umso erstaunlicher  
gewesen, als der Beklagten bekannt gewesen sei, dass er aufgrund der Mitteilung der  
Beklagten gegenüber dem Arbeitsamt eine Sperre beim Arbeitslosengeld erhalten habe. Es  
seien daher ausschließlich finanzielle Gründe gewesen, die ihn gezwungen hätten, am  
28.07.2003 eine andere Arbeit aufzunehmen, welche geringer entlohnt und bis zum  
31.01.2004 befristet gewesen sei. Im übrigen seien die ersten drei Monate als Probezeit mit  
verkürzter Kündigungsfrist vereinbart gewesen. Von einer rechtsgrundlosen Verweigerung  
eines Prozessarbeitsverhältnisses könne somit keine Rede sein. 39

Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten habe er einen Anspruch auf Zahlung einer  
Abfindung im Rahmen des gestellten Auflösungsantrages. Verwunderlich sei, dass die  
Beklagte nach wie vor im Verhalten ihres Geschäftsführers keine Ehrverletzung und  
Verletzung der Intimsphäre sehe. Wenn die Beklagte vortragen lasse, es sei ihrem  
Geschäftsführer nur darum gegangen, die von ihm befürchtete Pausenbummelei  
festzustellen, so sei dem Geschäftsführer dafür offensichtlich jedes Mittel Recht gewesen.  
Nur so sei zu erklären, dass das Foto über sechs Monate von der Beklagten aufbewahrt  
worden sei. Mit Nichtwissen werde bestritten, dass das Foto tatsächlich nicht mehr existent  
sei. Der Geschäftsführer der Beklagten habe ihm, dem Kläger, im übrigen keine Gelegenheit  
gegeben, sich zu rechtfertigen, sondern in seinem ganz offensichtlich unnachahmlichen Stil  
sinngemäß befohlen: "Mach Dich raus!" Dieser "Stil" des Geschäftsführers der Beklagten und  
die Tatsache, dass erst mit Schriftsatz vom 27.01.2004 vorgetragen worden sei, das Foto  
existiere nicht mehr, ohne hierfür irgendeinen Beweis anzubieten, sowie die Tatsache, dass  
sich die Beklagte erst im November 2003 dazu bequemt habe, ihm eine Nachzahlung zu  
überweisen, zeige mit aller Deutlichkeit, dass ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses  
nicht mehr zuzumuten sei. Diese Entscheidung habe er, der Kläger, treffen müssen, auch  
wenn sein neues Arbeitsverhältnis schlechter bezahlt und zudem noch befristet gewesen sei. 40

Zu berücksichtigen sei weiter, dass sich die Beklagte bis heute für das Verhalten ihres Geschäftsführers nicht entschuldigt oder in anderer Art und Weise ihr Bedauern im Hinblick auf die Persönlichkeitsverletzung zum Ausdruck gebracht habe. Da die Beklagte somit das Verhalten ihres Geschäftsführers weiterhin für beanstandungsfrei halte, sei davon auszugehen, dass er, der Kläger, sich für den Fall der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumindest der Gefahr aussetze, dass sich entsprechende Verhaltensweisen auf Seiten der Beklagten jederzeit wiederholten, weil sie dort offensichtlich für normal gehalten würden.

Auch die Höhe der ausgerichteten Abfindung sei nicht überzogen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### **I.**

Soweit die Berufung der Beklagten sich gegen die ausgerichtete Verpflichtung richtet, dem Kläger ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, ist sie unzulässig. Denn die Berufung ist insoweit nicht begründet worden. Im übrigen ist die Berufung an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

### **II.**

Der Sache nach hat die Berufung keinen Erfolg. Denn das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage zu Recht stattgegeben und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst.

1. Die außerordentliche Kündigung vom 18.06.2003, die dem Kläger am 20.06.2003 zugegangen ist, ist rechtsunwirksam. Denn das Gericht konnte sich nicht davon überzeugen, dass die Beklagte einen wichtigen Grund zur Kündigung hatte. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Solche Gründe sind nicht gegeben. Soweit die Beklagte geltend macht, der Kläger habe am 11.06.2003 während der Arbeitszeit auf der Toilette geschlafen, hat der Kläger diesen Vorwurf bestritten und seinerseits vorgetragen, er habe sich lediglich fünf Minuten wegen seiner damals bestehenden Magenbeschwerden sitzend in der Toilettenkabine befunden. Für die danach vom Kläger bestrittenen Kündigungsgründe hat die Beklagte keinen Beweis angetreten. Unabhängig davon erscheint zweifelhaft, ob das von der Beklagten geltend gemachte Fehlverhalten angesichts einer 18-jährigen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit des Klägers den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen kann.

2. Aus den gleichen Gründen ist auch die von der Beklagten mit Schreiben vom 18.06.2003 hilfsweise ausgesprochene fristgerechte Kündigung zum 31.12.2003 rechtsunwirksam. Mangels Beweisantritt für die von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgründe ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG, das zweifellos auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Dies hat der Kläger rechtzeitig im Sinne des § 4 KSchG gerichtlich geltend gemacht.

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

3. Ist das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 18.06.2003 nicht aufgelöst worden, so ist auch über den vom Kläger gestellten Auflösungsantrag zu entscheiden, den er ausdrücklich auf den Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung am 20.06.2003 bezogen hat. Dieser Antrag ist zulässig und begründet. Auch der vom Arbeitsgericht ausgeurteilte Abfindungsbetrag in Höhe von 23.771,88 EUR ist nicht zu beanstanden. Die erkennende Kammer folgt insoweit den sorgfältig begründeten Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer erneuten Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Das zweitinstanzliche Vorbringen der Beklagten gibt keine Veranlassung zu einer anderen rechtlichen Beurteilung des Auflösungsantrages bzw. Reduzierung der ausgeurteilten Abfindung. Die von der Beklagten in der Berufungsbegründung aufgeworfenen Gesichtspunkte hat das Arbeitsgericht sämtlich bei seiner Entscheidung berücksichtigt.

4. Ist das Arbeitsverhältnis des Klägers durch gerichtliche Entscheidung gem. § 9 KSchG mit Ablauf des 20.06.2003 aufgelöst worden, so kommt es auf die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 22.12.2003 nicht mehr entscheidend an. Unabhängig davon hat das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass die Beklagte auch insoweit keinen wichtigen Grund zur Kündigung hatte. Die erkennende Kammer folgt auch insoweit den Gründen der angefochtenen Entscheidung und sieht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von der Darstellung der Entscheidungsgründe ab. 51

III. 52

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 53

Der Streitwert hat sich im Berufungsverfahren nicht geändert. 54

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. 55

Dr. Wendling	Dr. Türk	Rathmann /WR.	56
--------------	----------	---------------	----