

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

Gesetz: BGB § 626; ZPO §§ 139, 286, 314, 320, 554, 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 150/77

Urteil des BAG vom 30. November 1978

LAG München



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



2 AZR 150/77

5 Sa 815/76 München

Verkündet am
30. November 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

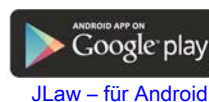
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. November 1978
durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter
Roeper und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter
Schwarz und Sickert für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom
30. November 1976 - 5 Sa 815/76 - wird
zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

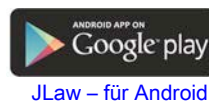
Der am 7. Dezember 1936 geborene Kläger, der britischer Staatsangehöriger ist, trat am 1. Juli 1970 als Sachbearbeiter in der technischen Dokumentation in die Dienste der Beklagten. Mit Wirkung vom 1. Januar 1972 wurde er nach Toulouse (Frankreich) zu der Firma "A" entsandt, der Dachorganisation für das von mehreren west-europäischen Ländern betriebene A -Projekt. Seine Aufgabe bestand darin, technische Dokumentation und Publikationen für die Flugzeugkäufer zu erstellen. Dabei hatte der Kläger technische Sachfragen mit den Kunden zu erörtern sowie ihre Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich des benötigten Materials zu klären und abzustimmen. Zu seinen besonderen Aufgaben gehörte die Erstellung der technischen Dokumentation über die von Zulieferern stammenden Flugzeugteile (sog. Vendor-Handbücher). Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug zuletzt 6.145,— DM. In § 4 des am 20. Juli 1970 geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien hatte der Kläger sich verpflichtet, "auch das außerdienstliche Verhalten so einzurichten, daß das Ansehen und die Interessen der Firma nicht geschädigt werden".

Während seiner Tätigkeit in Toulouse hat der Kläger - zusammen mit anderen - zwischen Frankreich und Andorra Geschäfte mit Elektrogeräten, Tonbändern sowie pornographischen Schriften und Filmen betrieben. Daraufhin wurde er wegen Zollhinterziehung, Verstoßes gegen devisenrechtliche Vorschriften und Verbreitung pornographischen Materials unter Anklage gestellt und am 11. April 1976 von dem erstinstanzlichen Strafgericht in Toulouse zu einer Freiheitsstrafe von 15 Monaten mit Bewährungsfrist, zu einer Geldstrafe von 2.000 FF und - zusammen mit den anderen vom Verfahren Betroffenen - zu einer Zollstrafe von 470.000 FF verurteilt. Die örtliche Presse hat über das Strafverfahren berichtet und dabei den Namen des Klägers, jedoch nicht den Namen der Beklagten genannt. Nach den er-

- 3 -



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



- 3 -

währten Presseberichten soll sich der Wert des sichergestellten Warenlagers auf 187.000 FF belaufen haben.

Wegen dieser Vorfälle sprach die Beklagte mit Schreiben vom 13. April 1976 die außerordentliche fristlose Kündigung des Klägers aus, gleichzeitig kündigte sie ihm vorsorglich fristgerecht zum nächsten zulässigen Termin. Der Kläger hält die Kündigungen für nicht gerechtfertigt und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, ihr Personalleiter habe erst am 8. April 1976 aus Presseberichten von den gegen den Kläger erhobenen strafrechtlichen Vorwürfen erfahren. Nach den Feststellungen des Strafurteils - das die Beklagte in einer nicht amtlichen Übersetzung vorgelegt hat - habe der Kläger ein "wahrhaftes Schmuggelunternehmen" betrieben, die unerlaubten Wareneinfuhren in den meisten Fällen zugegeben und dabei eingeräumt, die Waren zum Teil auf seinen Flugreisen oder mit seinem Fahrzeug nach Frankreich gebracht zu haben. Die Nachricht von der Verurteilung des Klägers habe sich schnell in allen Betrieben der Beklagten in Deutschland verbreitet. Der Kläger habe in dienstlicher Eigenschaft Verbindung zu Liefer- und Partnerfirmen gehabt und die Beklagte auf Geschäftsreisen alleinverantwortlich repräsentieren müssen. Wegen seines Verhaltens sei er für eine weitere Tätigkeit in Toulouse untragbar geworden. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers in einem der Betriebe der Beklagten in Deutschland sei - das ist unstreitig - wegen Fehlens eines geeigneten Arbeitsplatzes nicht möglich gewesen. Die Beklagte habe sich daher mit sofortiger Wirkung von ihm trennen müssen.

Demgegenüber hat der Kläger geltend gemacht, das Strafverfahren habe mit seinem Arbeitsverhältnis nichts zu tun. Die in dem noch nicht rechtskräftigen Strafurteil gegen ihn erhobenen Vorwürfe seien weit übertrieben. Bei den ihm zur Last gelegten Geschäften habe es sich um reine Gefälligkeiten gehandelt. Derlei sei unter den Firmenan-



- 4 -

- 4 -

gehörigen üblich und der Beklagten seit langem bekannt gewesen. Es habe der Beklagten auch zugemutet werden können, ihn in Toulouse zu belassen. Als Sachbearbeiter in der technischen Dokumentation habe er keine hervorgehobene Stellung bekleidet und sei nicht Repräsentant der Beklagten gewesen. In den Zeitungsberichten über das Strafverfahren sei der Namen der Beklagten außerdem nicht genannt worden, so daß ihr Ansehen in der Öffentlichkeit nicht berührt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

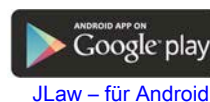
Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger habe in einem Umfang Schmuggel betrieben, der mit der gelegentlichen und nur aus Gefälligkeit erfolgten Mitnahme zollpflichtiger Waren nichts mehr zu tun habe. Damit habe der Kläger in einem Maße gegen die Strafgesetze des Gastlandes verstoßen, daß seine Weiterbeschäftigung das Ansehen der Beklagten und auch den Ruf ihres Personals aufs schwerste hätte belasten müssen. Es sei Pflicht eines Arbeitnehmers und besonders eines Angestellten in gehobener Position, sich auch außerdienstlich so zu verhalten, daß sein eigener Ruf und das Ansehen seines Arbeitgebers nicht ins Zwielficht gerieten und Anlaß zu berechtigten Vorwürfen geschaffen werde. Der Kläger habe wissen müssen, daß Verhalten und Tätigkeit der von der Beklagten nach Frankreich entsandten Angestellten von der Bevölkerung und den Behörden des Gastlandes mit besonderer Aufmerksamkeit beobachtet würden und daß das Fehlverhalten eines Angestellten zu einer Gleichsetzung des entsendenden Unternehmens mit diesem führen könne. Der Kläger

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hätte daher die Gesetze des Gastlandes gewissenhaft beachten müssen und die ihm bei seiner Dienstausbübung zur Verfügung stehenden Möglichkeiten des häufigen grenzüberschreitenden Verkehrs nicht zu Vergehen gegen die Zoll- und Steuervorschriften des Gastlandes ausnützen dürfen. Schließlich habe der Kläger durch sein Vorgehen grob gegen die vertraglich übernommene Pflicht verstoßen, sich auch im außerdienstlichen Bereich so zu verhalten, daß Ansehen und Interessen der Beklagten nicht geschädigt werden. Es sei der Beklagten daher nicht zuzumuten gewesen, den Kläger auch nur bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.

II. Die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen erfüllen nicht die Voraussetzungen des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO. Danach müssen in der Revisionsbegründung und damit auch innerhalb der Revisionsbegründungsfrist die Tatsachen bezeichnet werden, die den Mangel des landesarbeitsgerichtlichen Verfahrens ergeben sollen. Ferner muß das angefochtene Urteil auf dem Verfahrensfehler beruhen (§ 549 ZPO) das muß im einzelnen dargelegt werden.

1. Soweit die Rüge der mangelnden Sachaufklärung nach § 139 ZPO erhoben wird, muß der Revisionskläger im einzelnen angeben, welche Fragen das Landesarbeitsgericht hätte stellen müssen und was die Partei, ggf. unter Angabe von Beweismitteln, darauf geantwortet hätte (ständige Rechtsprechung; vgl. z.B. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT; alle mit weiteren Nachweisen). An solchem Vortrag mangelt es in der Revisionsbegründung des Klägers.

2. Entsprechendes gilt für die Rügen der Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht den gesamten Prozeßstoff gewürdigt und damit die Vorschrift des § 286 ZPO verletzt. Wenn zur Begründung einer solchen Rüge auf Tatsachen Bezug genommen wird, die in der Vorinstanz vorgetragen worden sein sollen, dann bedarf es nicht nur einer genauen Kenn-



- 6 -

zeichnung dieser Tatsachen einschließlich etwaiger Beweis-
anträge, sondern auch der Angabe des Schriftsatzes, bei
umfangreichen Schriftsätzen sogar der näheren Bezeichnung
nach der vorinstanzlichen Fundstelle (ständige Recht-
sprechung; vgl. z.B. BAG 12, 328 [331] = AP Nr. 22 zu
§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 a der Gründe];
AP Nr. 38 zu § 133 BGB [zu I 2 der Gründe]; alle mit weiteren
Nachweisen). Auch daran hat es die Revision fehlen lassen.

3. Daher ist der Senat an die vom Landesarbeitsgericht
getroffenen Feststellungen tatsächlicher Art gemäß § 561
Abs. 2 ZPO gebunden. Dieser Tatbestand liefert Beweis für
das mündliche Parteivorbringen; der Beweis kann nur durch
das Sitzungsprotokoll entkräftet werden (§ 314 ZPO). Will
eine Partei geltend machen, der Tatbestand sei unrichtig
wiedergegeben, so kann sie bei dem Gericht, welches das Ur-
teil gefällt hat, innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung
des Urteils Antrag auf Berichtigung des Tatbestandes stellen
(§ 320 ZPO). Beschreitet sie - wie hier der Kläger - diesen
Weg nicht, so kann sie im Revisionsverfahren nicht damit
gehört werden, das Landesarbeitsgericht habe bestimmte Tat-
sachen als unstreitig behandelt, die streitig gewesen seien.
Sie muß sich dann damit abfinden, daß die Tatsachenfest-
stellung des Landesarbeitsgerichts der Entscheidung des Re-
visionsgerichts zugrunde gelegt wird (ständige Rechtsprechung;
vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 7 KSchG; AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung
des Arbeitnehmers [zu II 1 der Gründe]).

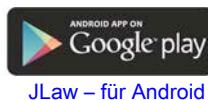
III. Das angefochtene Urteil verstößt auch nicht gegen
materielles Recht, nämlich gegen die Vorschrift des § 626 BGB.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landes-
arbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneinge-
schränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob
das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen
Grundes richtig angewandt hat. Das Revisionsgericht kann
insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für
sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund

- 7 -



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



- 7 -

im Sinne des § 626 BGB abzugeben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; vgl. statt vieler BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] – jeweils mit weiteren Nachweisen). Die Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

2. Das Landesarbeitsgericht hat das von ihm festgestellte Verhalten des Klägers – in großem Umfang betriebenes Schmuggeln mit anschließendem Strafverfahren und Verurteilung durch ein Gericht des Gastlandes – als so erheblichen Verstoß gegen seine Pflichten als Arbeitnehmer und besonders gegen seine Vertragspflicht, auch außerdienstlich Ansehen und Interessen der Beklagten zu wahren, gewertet, daß der Beklagten eine Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten gewesen sei, zumal da auch eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in einem Betrieb der Beklagten in Deutschland wegen des unstreitigen Fehlens eines Arbeitsplatzes entfallen sei. Mit dieser Wertung hat das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes weder verkannt noch unrichtig angewandt.

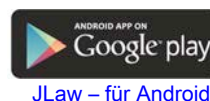
3. Es kann dahinstehen, ob – wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat – ein Angestellter, der nach Aufgabengebiet und Gehaltshöhe eine gehobene Stellung bekleidet, allgemein verpflichtet ist, auch außerdienstlich auf die Belange seines Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen, und wie weit eine solche Rücksichtnahme im Einzelfall reicht (vgl. dazu Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., S. 640; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdz. 228). Jedenfalls hat der Kläger, wogegen aus Rechtsgründen keine Bedenken zu erheben sind, eine derartige Verpflichtung ausdrücklich in seinem Ar-

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

beitsvertrag übernommen, in dessen § 4 es heißt, daß der Angestellte sich auch im außerdienstlichen Bereich so zu verhalten habe, daß Ansehen und Interessen des Arbeitgebers nicht geschädigt werden.

Gegen diese vertraglich übernommene Verpflichtung hat der Kläger nachhaltig verstoßen, indem er - noch dazu unter Ausnutzung der ihm dienstlich offenstehenden Möglichkeit des häufigen grenzüberschreitenden Verkehrs - großangelegte Schmuggelgeschäfte betrieben hat. Diese durch das Strafverfahren und die darüber erschienenen Zeitungsberichte in Toulouse und damit bei der Firma A be- kanntgewordenen Vorfälle machten es der Beklagten unzumutbar, den Kläger weiterhin in Toulouse zu belassen, wenn sie sich nicht der Gefahr einer erheblichen Rufschädigung aussetzen wollte. Wenn auch, wie der Kläger behauptet hat, der Name der Beklagten in den Zeitungsberichten nicht erwähnt worden ist, so war doch bei den Partnergesellschaften der Beklagten, bei den Behörden und nach der Lebenserfahrung auch bei einem Teil der ortsansässigen Bevölkerung bekannt, daß der Kläger ihr Angestellter und als solcher von ihr nach Toulouse entsandt war. Hätte sie den Kläger weiter beschäftigt, wäre dadurch der Eindruck entstanden, ein an dem A -Projekt beteiligtes deutsches Unternehmen dulde es, daß ein von ihm entsandter Angestellter in keineswegs untergeordneter Stellung die Gesetze des Gastlandes verletze und sich außerdienstlich in einer Anstoß erregenden Weise verhalte. Das Entstehen eines solchen Eindrucks, der nur nachteilige Folgen für sie haben konnte, brauchte die Beklagte nicht hinzunehmen. Da sie den Kläger unstreitig auch in Deutschland nicht mehr einsetzen konnte, weil ein entsprechender Wirkungsbereich für ihn nicht frei war, muß ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Klägers, seinen Arbeitsplatz zu behalten, anerkannt werden.

gez.: Dr. Gröninger

Roeper

Dr. Gehring

Schwarz

Sickert



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

