

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

Gesetz: BGB §§ 140, 626; ZPO §§ 139, 156

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 165/76

Urteil des BAG vom 12. Mai 1977 LAG Düsseldorf



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



7 Sa 1191/75 Düsseldorf

Verkündet am
12. Mai 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 1977 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Zeilinger für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. November 1975 - 7 Sa 1191/75 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Dezember 1964 zunächst bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dann bei ihr selbst als Reiserepräsentant tätig. Dem Kläger wurde ein firmeneigenes Fahrzeug zur Verfügung gestellt. Mit diesem Firmenfahrzeug verursachte der Kläger in den Jahren 1968 bis 1974 acht Unfälle. Am 13. Januar 1975 war der Kläger an einem weiteren Verkehrsunfall mit erheblichem Sachschaden beteiligt. Ihm wurde deshalb am 10. Februar 1975 der Führerschein gemäß § 111 a StPO vorläufig entzogen.

Mit Schreiben vom 5. März 1975 erklärte sich die Beklagte bereit, dem Kläger die vertragsgemäße Ausübung seiner Tätigkeit bis zur Hauptverhandlung durch einen von dem Kläger zu stellenden Fahrer zu gestatten. Dieses Einverständnis wurde mit Schreiben vom 10. März 1975 bis zum 10. April 1975 befristet, wobei eine Verlängerung der Frist nicht ausgeschlossen wurde.

Das am 11. April 1975 gegen den Kläger abgeschlossene Strafverfahren führte zum Entzug der Fahrerlaubnis bis zum 11. September 1975 und zu einer Geldstrafe von 1.000,-- DM. Dieses Ergebnis hat der Kläger der Beklagten mit Schreiben vom 11. April 1975 mitgeteilt. Darauf wurde dem Kläger am 21. April 1975 fristlos gekündigt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die fristlose Kündigung rechtsunwirksam ist. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hat vorgetragen, sie sei schon seit Jahren mit dem Fahrverhalten des Klägers nicht einverstanden gewesen, da der Kläger in den letzten Jahren verschiedene Unfälle verursacht habe. Über den von ihm am 13. Januar 1975 verursachten Unfall habe der Kläger eine

- 3 -



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



- 3 -

verharmlosende Darstellung gegeben. Nur aufgrund dieser Tatsache habe sie dem Kläger gestattet, sich bis zur Hauptverhandlung des Strafverfahrens von einer Person seines Vertrauens fahren zu lassen. Als dann jedoch in der Hauptverhandlung vom 11. April 1975 dem Kläger die Fahrerlaubnis für fünf Monate entzogen und er zusätzlich zu einer Geldstrafe von 1.000,-- DM verurteilt wurde, habe sie die Kündigung aussprechen müssen. Mit diesem Urteil sei die Grundlage für eine weitere Zusammenarbeit weggefallen. Ihr sei insbesondere nicht zuzumuten gewesen, dem Kläger zu gestatten, sich auch weiterhin fahren zu lassen, da sie verlangen müsse, daß Reisende die ihnen überlassenen Fahrzeuge selbst lenkten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß es zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Klägers als Reise-repräsentant der Beklagten gehörte, selbst firmeneigene Fahrzeuge zu führen und er daher bei Entzug des Führerscheins seine Arbeitspflicht jedenfalls vorübergehend nicht mehr erfüllen konnte. Dieser Umstand könne zwar grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Im vorliegenden Fall ständen jedoch unter Berücksichtigung der langjährigen, von der Arbeitsleistung erfolgreichen Tätigkeit des Klägers für die Beklagte deren Interessen einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Denn obwohl die Beklagte nach Prüfung des Unfallgeschehens mit einem befristeten Fahrverbot für den Kläger habe rechnen müssen, habe sie es dem Kläger

- 4 -



- 4 -

gestattet, sich durch einen Dritten bis zur Hauptverhandlung fahren zu lassen. Das zeige, daß die Belange der Beklagten nicht berührt werden, wenn sich der Kläger auch für den restlichen Zeitraum bis zur Wiedererlangung der Fahrerlaubnis durch eine andere Person fahren lasse.

II. Diese Würdigung ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachprüfbar, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig angewandt hat und ob bei der Interessenabwägung die Tatsachen hinreichend erschöpfend und widerspruchsfrei gewürdigt sind. Dagegen liegt die Feststellung, daß der Sachverhalt im konkreten Fall nach den besonderen Umständen des Einzelfalles einen wichtigen Grund bildet oder nicht, auf dem Gebiet des Tatsächlichen und ist dem Revisionsgericht daher verschlossen (ständige Rechtsprechung des Senats seit BAG 2, 214 = AP Nr.4 und AP Nr.5 zu § 626 BGB). Hiervon ausgehend läßt das angefochtene Urteil im Ergebnis keinen Rechtsfehler erkennen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig angewandt, wenn es davon ausgeht, daß auch der vorläufige Entzug des Führerscheins an sich einen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen kann, wenn der Arbeitnehmer dadurch die Arbeitspflicht vorübergehend nicht mehr voll erfüllen kann (vgl. dazu Herschel SAE 1964,2, Anmerkung zum Urteil des Senats vom 22. August 1963 - 2 AZR 114/63 - = AP Nr. 51 zu § 626 BGB).

2. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe bei der Interessenabwägung einmal nicht berücksichtigt, daß der Kläger in den Jahren 1968 bis 1974 bereits mehrere Verkehrsunfälle verursacht habe und der Unfall vom Januar 1975 das letzte, für die Beklagte sehr bedeutsame Glied in einer längeren Kette gewesen sei.

- 5 -



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



Auch könne es der Beklagten nicht zum Nachteil gereichen, daß sie den Kläger bis zur Hauptverhandlung weiterbeschäftigt habe. Denn das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß die Beklagte damit lediglich dem Grundsatz entsprochen habe, den Kläger bis zu einer etwaigen Verurteilung als unschuldig gelten zu lassen. Außerdem habe das Landesarbeitsgericht nicht beachtet, daß die Beklagte nur deswegen die Kündigung nicht sofort nach dem Unfall ausgesprochen habe, weil der Kläger ihr gegenüber eine unrichtige und verharmlosende Darstellung des Unfallherganges gegeben habe und sie somit über die wahren Unfallursachen vom Kläger getäuscht worden sei.

3. Diese Angriffe der Revision sind im Ergebnis nicht begründet.

a) Zwar weist die Revision zutreffend daraufhin, daß das Wohlverhalten der Beklagten gegenüber dem Kläger hinsichtlich der vorläufigen Weiterbeschäftigung bis zur Hauptverhandlung ihr bei Beurteilung der Rechtswirksamkeit ihrer Kündigung unter den gegebenen Umständen nicht nachteilig sein darf. Doch mußte der Revision der Erfolg deshalb versagt bleiben, weil auch bei Berücksichtigung der von ihr bezeichneten Umstände die angefochtene Entscheidung letztlich zutreffend angenommen hat, daß die Belange der Beklagten nicht wesentlich berührt worden sind.

b) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß für die Zeit bis zur Wiedererlangung des Führerscheins keine künftige Besorgnis einer für die Beklagten nachteiligen Beeinträchtigung bestanden habe. Soweit die Beklagte dagegen geltend macht, es entspreche nicht ihrer Geschäftspolitik, daß ein Reiserepräsentant mit einem Fahrer seine Tätigkeit verrichte, ist dieser Vortrag unzureichend. Denn es sind von ihr weder ausreichende Tatsachen vorgetragen worden noch ist es offensichtlich, daß dadurch die Interessen der Beklagten



- 6 -

unzumutbar in der Zeit bis zur Hauptverhandlung beeinträchtigt worden sind oder für die Zeit bis zur Wiedererlangung des Führerscheins eine solche Beeinträchtigung zu erwarten war, zumal der Kläger in dieser Zeit unstreitig seinen Jahresurlaub nehmen und eine Kur antreten wollte.

c) Soweit sich die Beklagte auf den durch den Unfall des Klägers hervorgerufenen Sachschaden beruft, hat das Landesarbeitsgericht für die Revisionsinstanz bindend festgestellt, daß der Kläger in der Lage ist, den Unfallschaden zu bezahlen. Die Beklagte hat darüberhinaus aber nicht vorgetragen, daß ihr bei den wiederholten Unfällen, insbesondere bei dem letzten Unfall des Klägers, irgendein Nachteil entstanden ist.

d) Schließlich hat die Beklagte auch nichts dafür vorgetragen, daß durch die von ihr behauptete unrichtige oder verharmlosende Darstellung des Klägers das Arbeitsverhältnis dauerhaft unzumutbar belastet worden ist. Wenn die Beklagte behaupten will, dadurch sei das Vertrauensverhältnis zum Kläger allgemein gestört oder weggefallen, so ist auch dieser Vortrag nicht schlüssig. Ganz abgesehen davon, daß die Beklagte nicht einmal vorgetragen hat, der Kläger habe bei der Beklagten eine Vertrauensstellung innegehabt, fehlt auch jeder Vortrag über Tatsachen, aus denen ein Wegfall der Vertrauensgrundlage geschlossen werden kann. Der Vortrag der Beklagten über die angeblich unrichtige Unfallschilderung durch den Kläger dient letztlich nur zur Begründung dafür, weshalb sie es ihm vorübergehend gestattet hat, einen Fahrer zu stellen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zutreffend eine Umdeutung nach § 140 BGB der unwirksamen fristlosen Entlassung des Klägers in eine ordentliche Kündigung im vorliegenden Fall nicht für möglich gehalten.

- 7 -



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



- 7 -

1. Es kann im Streitfall dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht eine Umdeutung nur zu erwägen brauchte, wenn der Arbeitgeber sich ausdrücklich darauf beruft, er habe, falls die fristlose Kündigung unwirksam sein sollte, jedenfalls zum nächstmöglichen Termin kündigen wollen und ob ein derartiger Vortrag erstmals in der zweiten Instanz nach Schluß der letzten mündlichen Verhandlung überhaupt noch möglich ist (vgl. dazu Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 13 Anm. 32 und 33). Das gilt auch für die Frage, ob es nicht vielmehr genügt, wenn der Arbeitgeber Tatsachen vorgetragen hat, aus denen sich sein Wille ergibt, das Arbeitsverhältnis unter allen Umständen zum nächstzulässigen Termin zu beenden. Die Beklagte hat nämlich weder in ihrem Kündigungsschreiben noch durch ihr Verhalten im Prozeß hinreichend deutlich und für den Kläger erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß sie sich auf jeden Fall von dem Kläger auch dann habe trennen wollen, wenn der geltend gemachte Kündigungsgrund vom Gericht für weniger schwerwiegend erachtet werden sollte, als sie es angenommen hat.

2. Wenn auch nach der Neufassung des § 11 KSchG 1951 durch § 13 KSchG 1969 keine Vermutung mehr gegen die Umdeutung der unwirksamen außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung spricht, so ist doch gemäß § 140 BGB darauf abzustellen, ob die Umdeutung der als außerordentlichen unwirksamen Kündigung in eine ordentliche Kündigung nach den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen des Arbeitgebers entspricht, und ob dieser Wille dem Arbeitnehmer erkennbar geworden ist. Dazu ist nach der Rechtsprechung des Fünften und des erkennenden Senats der Vortrag des Arbeitgebers erforderlich, er habe für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen eine ordentliche Kündigung aussprechen wollen (BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969; Urteil des Senats vom 18. September 1975 - 2 AZR 311/74 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a 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 -

- a) Es braucht im Streitfall nicht geprüft zu werden, ob an diesem Grundsatz ausnahmslos festzuhalten ist, weil auch die allgemein geforderten Voraussetzungen (vgl. BGHZ 19, 269 [273 - 274]) für eine Umdeutung ohne ausdrückliche Berufung der Beklagten nicht erfüllt sind. Objektive Gesichtspunkte oder auch nur erkennbare subjektive Vorstellungen der Beklagten für ihren Willen, sich jedenfalls von dem Kläger fristgemäß zu trennen, sind weder aus dem Kündigungsschreiben noch aus dem Formular der Beklagten ersichtlich, das sie zur Einleitung des Anhörungsverfahrens gemäß § 102 BetrVG an den Betriebsrat gerichtet hat. Da zudem in der ersten Instanz zwischen den Parteien ausschließlich streitig gewesen ist, ob die von der Beklagten aus wichtigem Grund ausgesprochene Kündigung als fristlose Kündigung wirksam ist, und das Arbeitsgericht die Rechtsunwirksamkeit dieser Kündigung bestätigt ohne auf die Frage der Umdeutung einzugehen, hätte die Beklagte zumindest im Berufungsverfahren die Tatsachen anführen müssen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 [zu I 3 der Gründe]), die auf ihren mutmaßlichen Willen für eine solche Umdeutung schließen lassen und die für den Kläger auch erkennbar waren. Das ist jedoch nicht geschehen; die Beklagte hat sich darauf beschränkt, die Wirksamkeit ihrer außerordentlichen Kündigung zu begründen. Selbst in dem Schriftsatz vom 24. November 1975, in dem sich die Beklagte auf die Umdeutung erstmals nach Schluß der mündlichen Verhandlung berufen hat, fehlten konkrete Angaben dafür, inwiefern die Voraussetzungen des § 140 BGB gegeben seien. Damit hat die Beklagte die Voraussetzungen für eine Umdeutung nach § 140 BGB nicht substantiiert dargetan.
- b) Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe bei der Prüfung des § 140 BGB jedenfalls seine Aufklärungspflicht

- 9 -



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



- 9 -

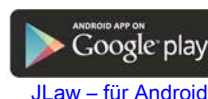
nach § 139 ZPO verletzt, greift nicht durch. Nachdem das Arbeitsgericht sich nicht mit der Möglichkeit der Umdeutung befaßt hatte, und die Beklagte das bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren nicht beanstandet hatte, brauchte das Landesarbeitsgericht die Beklagte nicht darauf hinzuweisen, daß möglicherweise eine Umdeutung nach dem bisherigen Vortrag nicht zu erwägen war. Im übrigen wird in der Revisionsbegründung auch nicht dargelegt, was die Beklagte im einzelnen auf einen entsprechenden Hinweis als ausreichende Tatsachen für eine Umdeutung vorgetragen hätte.

c) Da auch der nicht nachgelassene Schriftsatz vom 24. November 1975 keinen substantiierten Vortrag zur Umdeutung enthält, brauchte das Landesarbeitsgericht schon deswegen nicht die mündliche Verhandlung erneut zu eröffnen, so daß auch die Rüge der Verletzung des § 156 ZPO unbegründet ist. Außerdem besteht kein Recht auf Wiedereröffnung, wenn nach Schluß der Verhandlung dem Gericht neue Tatsachen mitgeteilt werden, deren Aufklärung bislang ohne Verfahrensverletzung unterblieben war (vgl. BGHZ 30, 60).

gez.: Hillebrecht Roeper Dr. Jobs
 Dr. Wiedemann Fritz Zeilinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)