

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

Gesetze: KSchG §§ 1, 9, 10; ZA-Nato-Truppen-Statut Art. 56
 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 242/74

Urteil des BAG vom 27. Mai 1975

LAG Rheinland-Pfalz



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



2 AZR 242/74

4 Sa 217/73 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
27. Mai 1975

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1975 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Wirtz und Kerrmann für Recht erkannt:

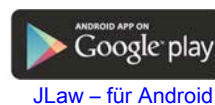
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. Februar 1974 - 4 Sa 217/73 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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 1916 geborene Kläger ist seit 1946 bei den US-Streitkräften beschäftigt gewesen. Seit 1961 war er beim Retail-Store, einer Dienststelle des Europäischen Exchange Systems (EES) in M gegen ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 2.115,-- DM als Betriebsleiter tätig. Mit Schreiben vom 31. August 1972 wurde ihm fristlos gekündigt.

Der Kündigung waren eine Hausdurchsuchung und eine Vernehmung des Klägers vorangegangen. Bei der Hausdurchsuchung durch das Zollfahndungsamt K wurden beim Kläger insgesamt fünf teilweise gefüllte Flaschen mit Spirituosen, ein Bügeleisen und ein Paket Lamettafäden gefunden. Diese Gegenstände waren amerikanischer Herkunft und unverzollt.

Der Kläger hat während der gesamten Zeit seiner Tätigkeit keinen Verweis und auch keine Abmahnung erhalten. Er ist in der Vergangenheit mehrmals, zuletzt mit Schreiben vom 14. Juni 1971, dienstlich beurteilt worden. Diese Beurteilungen sind für ihn alle günstig ausgefallen.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam, weil es nicht unzumutbar sei, ihn weiter zu beschäftigen. Er hat beantragt, festzustellen, daß die von der Beklagten am 31. August 1972 ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis über den 31. August 1972 hinaus fortbestehe. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Kläger habe sich durch Annahme der unverzollten amerikanischen Waren anlässlich seines Geburtstages einer Übertretung der Bestimmungen über Schleichhandel mit amerikanischen Waren schuldig gemacht. Diese Bestimmungen seien dem Kläger bekannt gewesen. Er habe auch Geschenke von Vertretern, z.B. Lametta, entgegengenommen und geduldet, daß die unter seiner Aufsicht arbeitenden Verkäuferinnen Geldzuwendungen von Firmenvertretern entgegengenommen hätten. Auch hierin liege ein Verstoß gegen die Bestimmungen über das Verhalten im Umgang mit Vertragspartnern, Firmenvertretern usw. Außerdem habe er einem Polizeibeamten, der weder als Kunde noch als Beschäftigter ein Zugangsrecht zur Dienststelle gehabt habe, den Zugang gestattet und es zugelassen, daß dieser Beamte der Hauptkassierer bei der Abrech-

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

- 3



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

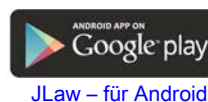
[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

nung der Einnahmen geholfen habe. Von einem amerikanischen Angestellten habe er unverzollt einen Sack Holzkohle für sich kaufen lassen. Ferner habe er gestattet, daß während der Dienstzeit und in Anwesenheit der Kunden das Personal bei Feiern Alkohol getrunken habe. Ihm sei bekannt gewesen, daß der Alkoholgenuß im Dienst grundsätzlich nicht gestattet gewesen sei. Er habe das ihm übertragene Geschäft auch nachlässig geführt und versäumt, neue Verkaufs- und Lagermethoden einzuführen. Seit dem 28. Juli 1971 habe er sich wöchentlich zwei- bis dreimal ein Päckchen mit jeweils 4 bis 5 Zigarren unverzollt bei der Kassiererin seiner Dienststelle in M gekauft.

Der Kläger hat vorgetragen, die Spirituosen seien ihm anläßlich seines Geburtstages am 13. Mai 1972 geschenkt worden. Die nicht ausgetrunkenen Reste habe er mit nach Hause genommen. Die Holzkohle habe er für ein zum Kauf berechtigtes amerikanisches Ehepaar besorgt. Geschenke von Firmenvertretern habe er nicht entgegengenommen. Das Päckchen Lametta habe einen Wert von 1 US-Dollar gehabt und sei von einem Vertreter als Reklamestück im Büro gelassen worden. Das Bügeleisen sei seiner Frau von seiner nach den USA ausgewanderten Tochter geschenkt worden. Nachdem er bemerkt gehabt habe, daß ein Singer-Nähmaschinen-Vertreter mehreren Verkäuferinnen Prämien gezahlt habe, habe er dies den Vertretern sofort verboten. Der Hauptkassiererin sei nur von einem Polizeibeamten, mit dem sie befreundet gewesen sei, beim Sortieren von Schecks nach Betriebsschluß geholfen worden. Während des Dienstes seien auch bei Feiern nur geringe Mengen Alkohol getrunken worden. Er habe sich auch nicht mehrmals wöchentlich ein Päckchen Zigarren verkaufen lassen. Die Geschäfte habe er gut geführt, wie sich u.a. aus dem Umsatz und seinen guten Beurteilungen ergebe.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 31. August 1972 nicht aufgelöst worden ist und hat die Beklagte verurteilt, für den Fall, daß sie die Weiterbeschäftigung des Klägers ablehne, ihm eine Abfindung in Höhe von 38.000,-- DM zu zahlen. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuwei-



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei unwirksam, weil kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorgelegen habe. Der Vorwurf, der Kläger habe die ihm unterstellte Filiale nachlässig geführt, sei nicht ausreichend substantiiert worden. Auf diesen Vorwurf könne die Kündigung daher nicht gestützt werden. Für ihre Behauptung, der Kläger habe während der Dienstzeit in Anwesenheit von Kunden mit dem Personal unter beträchtlichem Alkoholkonsum gefeiert, habe die Beklagte keinen Beweis angetreten. Soweit die Beklagte dem Kläger vorwerfe, er habe geduldet, daß Vertreter den Angestellten Zuwendungen gemacht hätten, sei vom Kläger unwidersprochen vorgetragen worden, er habe dies sogleich nach Kenntnisnahme "abgestellt". Auch auf diese Behauptung könne die Kündigung daher nicht gestützt werden.

Für die Interessenabwägung erheblich sei daher nur, daß der Kläger einem deutschen Polizeibeamten den Zutritt zur Dienststelle gestattet habe und daß der Kläger einige amerikanische Erzeugnisse besessen oder sogar in der ihm unterstellten EES-Filiale gekauft habe. Diese Verstöße reichten jedoch auch insgesamt betrachtet nicht aus, die fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

2. Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs "wichtiger Grund" durch das Revisionsgericht nur einer beschränkten Nachprüfung im Revisionsverfahren zugänglich. Das Revisionsgericht prüft lediglich, ob der Begriff des wichtigen Grundes zutreffend erkannt worden ist, d.h., ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden. Es prüft darüber hinaus, ob das angefochtene Urteil alle für die Frage nach dem wichtigen Grund wesentlichen Umstände berücksichtigt hat. Die Vollständigkeit der Zumutbarkeitserwägungen gehört zum materiellen Tatbestand des § 626 BGB, so daß es auf entsprechende Verfahrensrügen nicht ankommt (vgl. grundlegend BAG 2, 207 u. 214 = AP Nr. 5 und 4 zu § 626 BGB).

- 5 -

- b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht zunächst darauf hingewiesen, auf den Vorwurf, die Filiale nachlässig geführt zu haben, könne die Kündigung nicht gestützt werden, weil der Vorwurf nicht genügend substantiiert worden sei. Tatsächlich ist dieser Vorwurf nur mit allgemeinen Redewendungen und Werturteilen, nicht aber - wie erforderlich gewesen wäre - mit Tatsachenbehauptungen begründet worden. In der Berufungsschrift ist die Beklagte und Revisionsklägerin auf die Vorwürfe wegen nachlässiger Filialleitung überhaupt nicht mehr eingegangen.
- c) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe für ihre vom Kläger bestrittene Behauptung, der Kläger habe unter zum Teil beträchtlichem Alkoholkonsum in Anwesenheit von Kunden mit dem Personal gefeiert, keinen Beweis angetreten, ist von der Revision mit Verfahrensrügen oder einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung nicht angegriffen worden und daher für den Senat bindend (§ 561 Abs. 1 ZPO). Gleiches gilt für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe unwidersprochen vorgetragen, er habe sogleich nach Kenntnis davon, daß Vertreter Angestellten Geldzuwendungen gemacht hätten, eine derartige Übung verboten.
- d) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist daher davon auszugehen, daß dem Kläger als für die Interessenabwägung erheblich nur vorgeworfen werden kann, daß er einem deutschen Polizeibeamten den Zutritt in die Dienststelle gestattet und daß der Kläger amerikanische Erzeugnisse besessen und Zigarren in seiner eigenen Filiale gekauft hat.
- e) Die Angriffe der Revision gegen die Beweiswürdigung im Zusammenhang mit den Zigarrenkäufen des Klägers greifen nicht durch. Der Hinweis auf § 139 ZPO liegt neben der Sache. § 139 ZPO gebietet dem Gericht, dahin zu wirken, daß die Parteien sich über alle erheblichen Tatsachen vollständig erklären. Dem Parteivertreter der Beklagten hat es freigestanden, selbst in der Beweisaufnahme Fragen an die Zeugin zu richten. Abgesehen davon wäre eine Verfahrensrüge nach § 139 ZPO unzulässig, weil die Revisionsklägerin nicht vorgetragen hat, was die Zeugin auf weiteres Befragen geantwortet hätte (vgl. BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO).

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



Im übrigen ist die Beweiswürdigung grundsätzlich Aufgabe der Tatsacheninstanz und kann vom Revisionsgericht lediglich dahin überprüft werden, ob die Beweiswürdigung vollständig ist oder ob wesentliche Beweisanträge übergangen und für die Gesamtwürdigung erhebliche Tatsachen unberücksichtigt geblieben sind und schließlich, ob die Beweiswürdigung rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln verstößt (vgl. BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts hält dieser revisionsrechtlichen Nachprüfung stand. Die Zeugin hat zu Beginn der Vernehmung gesagt, der Kläger habe gelegentlich gekauft und dann ausgeführt, "es gibt für mich keine Möglichkeit, genau zu sagen, ich kann nur sagen - gelegentlich -. Es gibt keine Möglichkeit, es zu schätzen, ich könnte dann etwas sagen, was falsch wäre". Berücksichtigt man ferner, daß sich die Zeugin anscheinend in ihrer gerichtlichen Vernehmung von dem distanziert hat, was sie früher dem Ermittler im Hauptquartier einmal erklärt hatte, so kann dem Landesarbeitsgericht eine revisionsrechtlich zu beanstandende fehlerhafte Beweiswürdigung nicht vorgeworfen werden. Der Senat ist nach alledem an die Feststellung des Landesarbeitsgerichts gebunden, der Kläger habe in den letzten Monaten seiner Tätigkeit etwa 50 - 60 Zigarren gekauft.

f) Das Landesarbeitsgericht hat auch den Begriff des wichtigen Grundes nicht verkannt. Es hat ausgeführt, daß sich der Kläger durch Annahme unverzollter amerikanischer Waren eines Zollvergehens und gleichzeitig auch einer Verletzung seiner dienstlichen Pflichten schuldig gemacht hat. Das Landesarbeitsgericht hat ferner nicht verkannt, daß gerade bei dem Arbeitsverhältnis eines leitenden Angestellten auch zu prüfen ist, ob durch seine Verfehlungen das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber erheblich beeinträchtigt worden ist. Es hat ferner Überlegungen darüber angestellt, daß vorsätzliche Verfehlungen erheblich schwerer wiegen als fahrlässiges Verhalten. Das Landesarbeitsgericht ist dennoch unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles zu dem Ergebnis gekommen, daß die Verfehlungen insgesamt nicht so schwerwiegend seien, als daß es der Beklagten nicht zuzumuten gewesen wäre, den Kläger durch Verwarnungen oder Ermahnungen zu



einwandfreiem Verhalten anzuleiten. Die Angriffe der Revision gegen diese Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts greifen nicht durch, denn die Interessenabwägung im Einzelfall unterliegt der Würdigung des Tatsichters und ist, sofern sie überhaupt vertretbar ist, einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrtG Rechtsmißbrauch; BAG 9, 263 [265 f] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB).

3. Die Angriffe der Revision gegen die Höhe der Abfindung greifen ebenfalls nicht durch. Der Tatsichtenrichter hat die Höhe der Abfindung nach freiem richterlichen Ermessen zu treffen (BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953). Das Revisionsgericht darf daher nicht etwa die Ermessensentscheidung der Vorinstanzen durch sein eigenes Ermessen ersetzen. Es kann die festgesetzte Abfindung nur daraufhin überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht durch sachfremde oder willkürliche Erwägungen den ihm eingeräumten Ermessensspielraum überschritten hat (vgl. BAG 9, 131 [136] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch in diesem Punkt nicht zu beanstanden. Daß das Landesarbeitsgericht die Höhe der Abfindung infolge sachfremder oder willkürlicher Erwägungen festgesetzt habe, ist aus dem Vorbringen der Revision nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat sich vielmehr die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht, das hervorgehoben hat, dem Kläger sei der Höchstbetrag von 18 Monatsverdiensten zugesprochen worden, insbesondere weil er mit 56 Jahren nur geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, eine neue Tätigkeit zu finden. Es hat weiter berücksichtigt, daß der Kläger seit 26 Jahren in den Diensten der Beklagten gearbeitet und überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe. Das sind sachgerechte Erwägungen, die keinen Rechtsfehler erkennen lassen.

Nach alledem war die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Hillebrecht

Dr. Feller

Roeper

Wirtz

Kerrmann

