

Aktenzeichen: 2 AZR 525/90

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 14. Februar 1991
- 2 AZR 525/90 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 31. Mai 1990
- 1 Ca 620/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. August 1990
- 12 Sa 1008/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung wegen Entziehung der Fahrerlaubnis

Gesetz:

BGB § 626, § 613 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fristlose Entlassung eines Kundendienstmonteurs nach Entziehung der Fahrerlaubnis wegen Trunkenheit am Steuer;
Frage, ob der Arbeitgeber den Einsatz der Ehefrau des Arbeitnehmers als FahrerIn des Firmenwagens akzeptieren muß

:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 525/90

12 Sa 1008/90 Düsseldorf

Verkündet am
14. Februar 1991

Im Namen des Volkes!

Noll,

Urteil

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1991 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und
Holst für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. August
1990 - 12 Sa 1008/90 - wird auf seine Kosten zu-
rückgewiesen.

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 1949 geborene, verheiratete und zu 30 % schwer-
behinderte Kläger war bei der Beklagten, einer Gesellschaft mit
beschränkter Haftung niederländischen Rechts, in deren Niederlas-
sung Deutschland seit dem 4. April 1989 als Kundendienstmonteur
beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte es, bei in- und ausländi-
schen Kunden technische Wartungs- und Reparaturarbeiten auszufüh-
ren. Hierfür stellte ihm die Beklagte einen Firmenwagen zur Ver-
fügung, in dem Werkzeug, Ersatzteile und technische Unterlagen
mitgeführt wurden. In dem Arbeitsvertrag vom 30. März 1989 waren
u.a. ein Monatsgehalt von 4.000,-- DM brutto und eine Kündigungs-
frist von sechs Wochen zum Quartalsende vereinbart.

In der Niederlassung Deutschland der Beklagten werden insge-
samt acht Arbeitnehmer beschäftigt, und zwar vier Kundendienst-
monteure im Außendienst, zwei Vollzeitarbeitskräfte und eine
Halbtagskraft in der Verwaltung sowie eine Halbtagskraft im
Lager.



Am 4. April 1990 verursachte der Kläger, der damals einen Kunden in Süddeutschland zu betreuen hatte, mit dem Firmenwagen um 17.30 Uhr einen Verkehrsunfall. An dem Firmenwagen entstand Totalschaden (etwa 10.000,-- DM). Dem Kläger, dessen Blutalkoholkonzentration 2,77 Promille betragen hatte, wurde die Fahrerlaubnis vorläufig entzogen. Er meldete den Unfall am 5. April 1990 der Beklagten und unterrichtete zwei Wochen später seinen Vorgesetzten von der vorläufigen Entziehung der Fahrerlaubnis wegen Trunkenheit.

Mit Schreiben vom 23. April 1990, das ihm am selben Tag ausgehändigt wurde, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos "wegen übermäßigen Alkoholgenusses und Führerscheinentzugs".

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger mit der am 27. April 1990 bei Gericht eingegangenen Klage gewandt. Er hat zunächst in der Klageschrift geltend gemacht, die vorläufige Entziehung der Fahrerlaubnis wirke sich auf das Arbeitsverhältnis nicht aus, da die Beklagte ihn ohne weiteres im Betrieb umsetzen oder mit technischen Büroarbeiten beschäftigen könne. Er habe am Unfalltag auch erst nach Arbeitsende getrunken. In dem Schriftsatz vom 15. Mai 1990 hat er sich darauf berufen, er könne für eine Übergangszeit von mindestens einem Jahr in der Werkstatt beschäftigt werden und, soweit Servicearbeiten bei Kunden anfielen, sich von seiner Ehefrau, die eine gültige Fahrerlaubnis besitze und hierzu bereit und in der Lage sei, fahren lassen. Hierzu hat



er weiter vorgetragen, er werde größtenteils zu ganz- oder halbtägigen Einsätzen abgeordnet. Deshalb sei kein ständiges Hin- und Herfahren erforderlich. Vielmehr könne der Firmenwagen am Einsatzort während der Dauer der Wartungs- und Reparaturarbeiten abgestellt werden. Er hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 24. April 1990 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe schon während der Arbeitszeit getrunken. Er könne nicht im Innendienst eingesetzt werden, da sie keine Werkstatt unterhalte, die Arbeitsplätze in der Verwaltung besetzt seien und dem Kläger auch die für eine Verwaltungstätigkeit erforderliche Qualifikation fehle. Sein Einsatz im Außendienst sei wegen der Entziehung der Fahrerlaubnis nicht möglich. Er müßte zum Teil sehr kurzfristig Kunden in der Bundesrepublik Deutschland, in Österreich, in den Niederlanden und in östlichen Ländern aufsuchen, um die verschiedenen Bewitterungs- und sonstigen Maschinen zu reparieren. Dies sei nur mit dem Fahrzeug möglich. Der Einsatz seiner Ehefrau als Fahrerin sei nicht durchführbar und ihr schon aus haftungsrechtlichen Gründen nicht zuzumuten. Im Hinblick auf die bei dem Kläger festgestellte hohe Blutalkoholkonzentration sei mit einer längeren Entziehung der Fahrerlaubnis zu rechnen.

Die Feststellungsklage ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststel-



lungsantrag 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.

I. Das Berufungsgericht hat die fristlose Kündigung der Beklagten für wirksam angesehen und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Beklagte habe den Kläger aufgrund der vorläufigen Entziehung der Fahrerlaubnis nicht mehr mit einem Firmenwagen im Außendienst einsetzen können. Sie habe im Hinblick auf die festgestellte Höhe der Blutalkoholkonzentration zum Unfallzeitpunkt mit einer mindestens einjährigen Entziehung der Fahrerlaubnis rechnen müssen. Das Führen des Firmenfahrzeugs stelle eine seiner wesentlichen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar. Das Aufsuchen der oft weit vom Betriebssitz entfernt ansässigen Kunden und die Mitführung der erforderlichen Materialien sei bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich. Hinzu komme, daß die Einsatzdauer nicht immer vorhersehbar sei und kurzfristige Änderungen der Einsatzplanung erforderlich werden könnten.

Der Beklagten sei es auch nicht für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten gewesen, den Einsatz der Ehefrau als Fahrerin des Firmenwagens zu gestatten. Es könne dahingestellt bleiben, ob dies schon der höchstpersönlichen Natur der Arbeitsleistung widerspreche. Dem Arbeitgeber könne regelmäßig



die Überlassung eines Firmenfahrzeugs an einen Dritten schon wegen der Schadens- und Haftungsrisiken bei Unfällen mit dem von dem Dritten gesteuerten Wagen nicht zugemutet werden.

Der Kläger könne sich auch deshalb nicht auf den Einsatz seiner Ehefrau als Ersatzfahrerin berufen, weil er der Beklagten dies frühestens in der Güteverhandlung vom 11. Mai 1990 angeboten habe. Schließlich sei der im Schriftsatz vom 15. Mai 1990 formulierte Vorschlag des Klägers unzureichend. Ihm liege die Auffassung zugrunde, daß ihn die Beklagte grundsätzlich in der Werkstatt beschäftigen könne. Deshalb sei nicht deutlich gemacht worden, daß die Ehefrau des Klägers in der Lage und willens sei, ihn nicht nur gelegentlich, sondern bei einer überwiegenden oder ausschließlichen Tätigkeit im Außendienst zu den Einsatzorten zu fahren. Aber auch die später angestellte Erwägung, der Firmenwagen könne während der Arbeitszeit am Einsatzort abgestellt werden, werde den tatsächlichen Verhältnissen nicht gerecht. Im Hinblick auf die unter Umständen weite Entfernung der Einsatzorte könne der Fahrer zeitlich über mehrere Tage hinweg in Anspruch genommen werden. Die Einsatzdauer stehe nicht immer von vornherein fest. Auch am Einsatzort könne die Benutzung des Firmenwagens erforderlich werden.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe ferner fest, daß der Kläger weder in der Werkstatt noch in der Verwaltung sinnvoll habe eingesetzt werden können.

Die Entziehung der Fahrerlaubnis sei deshalb geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben. Die Interes-



senabwägung ergebe, daß der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar sei. Zugunsten des Klägers spreche, daß es für ihn nach der Entziehung der Fahrerlaubnis und aufgrund seiner Schwerbehinderung schwierig sei, eine neue entsprechend dotierte Stelle zu finden, ferner seine Unterhaltspflicht. Lebensalter sowie die nur kurze Betriebszugehörigkeit begründeten keine besondere Schutzwürdigkeit. Jedoch überwiege das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für das Fehlverhalten des Klägers, das zum Entzug der Fahrerlaubnis geführt habe, seien keine Entschuldigungsgründe ersichtlich. Ferner habe er der Beklagten einen erheblichen Sachschaden zugefügt.

II. Die Würdigung des Berufungsgerichts hält der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand.

1. Zutreffend hat das Berufungsgericht in der Entziehung der Fahrerlaubnis des Klägers einen Umstand gesehen, der geeignet ist, auch einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Für Berufskraftfahrer hat dies das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung auch für den Fall angenommen, daß die Entziehung auf einer im Zustand der Trunkenheit im Verkehr bei einer außerhalb der Arbeitszeit durchgeführten Privatfahrt beruht (BAGE 30, 309, 313 = AP Nr. 70 zu § 626 BGB, zu III 2 a der Gründe; Senatsurteil vom 16. August 1990 - 2 AZR 182/90 - n.v.). Gleiches gilt, wenn das Führen eines Kraftfahrzeuges zwar nicht die alleinige, jedoch eine wesentliche Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag darstellt, weil die Haupttät-



tigkeit ohne Firmenfahrzeug nicht ausgeübt werden kann. Das Berufungsgericht hat hierzu von der Revision ungerügt und deshalb für den Senat bindend festgestellt, das Aufsuchen der Kunden und die Mitführung der für die Wartungs- und Reparaturarbeiten erforderlichen Materialien sei bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich.

2. Das Berufungsgericht hat weiter zu Recht geprüft, ob der Kläger in der Niederlassung Deutschland der Beklagten anderweitig hätte eingesetzt werden müssen. Im Kündigungsschutzrecht gilt allgemein der Grundsatz, daß eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen beruht, und ohne Rücksicht darauf, ob sie als ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, erst in Betracht kommt, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, u.U. auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht (BAGE 47, 26 = AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969). Dies gilt auch bei Entziehung der Fahrerlaubnis eines Berufskraftfahrers (BAGE 30, 309, 313 = AP, aaO, zu III 2 a der Gründe) und deshalb auch dann, wenn das Führen eines Kraftfahrzeugs zwar nicht die Hauptpflicht des Arbeitnehmers darstellt, jedoch zu ihrer Erfüllung erforderlich ist.

Im vorliegenden Fall bestand eine solche Möglichkeit jedoch nicht. Das Berufungsgericht hat für nachgewiesen angesehen, daß der Kläger in anderer Weise nicht sinnvoll habe eingesetzt werden können. Diese tatsächliche Feststellung ist für das Revisionsgericht bindend, da sie von der Revision nicht angegriffen worden ist (§ 561 ZPO).



3. Die Annahme des Berufungsgerichts, die Beklagte sei nicht gehalten gewesen, den Ausfall des Klägers als Fahrer des Firmenwagens für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist, dem für die Zumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 626 Abs. 1 BGB maßgebenden Zeitraum, durch den Einsatz seiner Ehefrau zu überbrücken, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Es kann für die revisionsrechtliche Überprüfung dahingestellt bleiben, ob dem Einsatz einer Ersatzkraft schon grundsätzlich die nach § 613 Satz 1 BGB bestehende Verpflichtung des Arbeitnehmers entgegensteht, die Dienste im Zweifel in Person zu leisten (so LAG Schleswig-Holstein, NZA 1987, 669). Es bedarf ferner keiner Stellungnahme zu der Hauptbegründung des Berufungsgerichts, dem Arbeitgeber sei schon aus haftungsrechtlichen Gründen die Überlassung eines Firmenwagens an einen ihm vertraglich nicht verbundenen Dritten regelmäßig nicht zuzumuten, sowie der ersten Hilfsbegründung, der Kläger habe eine solche Ersatzlösung nicht rechtzeitig angeboten. Denn in jedem Falle trägt die weitere Hilfsbegründung, das Angebot sei zur Überbrückung der Ausfallzeit auch nicht geeignet gewesen, das angefochtene Urteil.

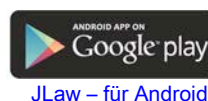
b) Insoweit hat das Berufungsgericht, wie bereits in seiner ersten Hilfsbegründung, zutreffend die "Initiativlast" für eine solche Überbrückungsmaßnahme dem Kläger auferlegt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist zwar regelmäßig der Arbeitgeber verpflichtet, vor Ausspruch einer Kün-



digung von sich aus dem Arbeitnehmer eine für beide Seiten zumutbare anderweitige Beschäftigung anzubieten (BAGE 47, 26, 35 ff. = AP, aaO, zu B II 3 a und b der Gründe). In dieser Entscheidung wird zur Begründung u.a. darauf hingewiesen, daß dem Arbeitnehmer die Kündigungsabsicht zumeist nicht schon vor, sondern erst mit Ausspruch der Kündigung bekannt werde. Sowohl ihr, wie auch den übrigen zu dieser Frage ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, lagen jedoch Fallgestaltungen zugrunde, in denen, wie das Berufungsgericht richtig bemerkt, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von betrieblichen und damit dem Arbeitgeber erkennbaren und von ihm überprüfbaren Verhältnissen abhing. Ist aber die Weiterbeschäftigung nur unter Berücksichtigung von Umständen möglich, die in den Verhältnissen des Arbeitnehmers begründet und für den Arbeitgeber nicht erkennbar sind, so kann von ihm kein Weiterbeschäftigungsangebot oder eine allgemeine Anfrage verlangt werden, ob der Arbeitnehmer eine zumutbare Lösung anbieten könne. Etwas anderes kann dann gelten, wenn dem Arbeitgeber eine solche Lösungsmöglichkeit bekannt ist, er etwa, wie in dem der zitierten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (aaO) zugrundeliegenden Fall, schon einmal die Ehefrau des Arbeitnehmers als Ersatzfahrerin akzeptiert hatte.

c) Im vorliegenden Fall hat der Kläger nach den Feststellungen des Berufungsgerichts frühestens in der Güteverhandlung vom 11. Mai 1990 und damit mehr als zwei Wochen nach Zugang der Kündigung den Einsatz seiner Frau als Fahrerin angeboten. Ob dieses Angebot noch als "rechtzeitig" anzusehen wäre, kann dahingestellt bleiben, denn das Berufungsgericht hat weiter zu Recht angenom-



men, der Kläger habe selbst im weiteren Verlauf des Verfahrens der Beklagten kein geeignetes Ersatzangebot unterbreitet. Das in dem Schriftsatz vom 15. Mai 1990 enthaltene Angebot war unzureichend. Ihm lag die nach den Feststellungen des Berufungsgerichts unrichtige Auffassung zugrunde, der Kläger könne grundsätzlich in der Werkstatt beschäftigt und müsse nur gelegentlich zu Kundeneinsätzen gefahren werden.

Auf die in der Berufungsbegründung angestellte Erwägung des Klägers, das Firmenfahrzeug könne zum Einsatzort gefahren und dort während der Einsatzzeit abgestellt werden, kommt es schon deshalb nicht an, weil sie erst nach Ablauf der für die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses maßgebenden Kündigungsfrist (30. Juni 1990) der Beklagten zur Kenntnis gebracht worden ist. Auch dieses Angebot wäre aber noch unzureichend. Dies folgt bereits aus der ebenfalls von der Revision nicht angegriffenen Feststellung des Berufungsgerichts, daß der Fahrer im Hinblick auf den weiten Einsatzbereich des Klägers mehrere Tage in Anspruch genommen werden konnte, die Einsatzdauer nicht stets festlag und auch am Einsatzort Fahrten zwischen Kunden und Unterkunft des Klägers erforderlich sein konnten.

4. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Interessenabwägung ist revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Das Berufungsgericht hat alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt. Wenn es in Abwägung der beiderseitigen Interessen zu dem Ergebnis gelangt ist, der Beklagten sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch für die Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende, im vorliegenden



Fall noch für mehr als zwei Monate (23. April bis 30. Juni 1990), nicht zumutbar gewesen, hat es sich damit im Rahmen des dem Tatsachenrichter eingeräumten Beurteilungsspielraums gehalten. Inso- weit erhebt die Revision auch keine Rügen.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Dr. Bensinger

Holst

