

Aktenzeichen: 2 AZR 577/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 22. Mai 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 577/78

20 Sa 1712/77 Düsseldorf

Verkündet am
22. Mai 1980

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 1980 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Holzmann und Dr. Kammann für Recht erkannt:

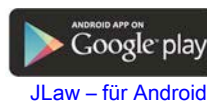
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Februar 1978 - 20 Sa 1712/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1950 geborene Kläger war seit dem 25. August 1976 bei der Beklagten als Dreher gegen einen Monatslohn von durchschnittlich 2.100,-- DM brutto beschäftigt. Er fuhr mit seinem Pkw zur Arbeit. Die Entfernung zwischen seinem Wohnort Duisburg und dem im Ballungszentrum von Düsseldorf liegenden Betrieb der Beklagten beträgt 45 Kilometer.

Der Kläger hatte bis 12. September 1977 27 Arbeitstage Urlaub und fehlte an insgesamt 37 Arbeitstagen wegen Krankheit. Hinzu kamen noch fünf weitere Tage entschuldigter und ein oder zwei Tage unentschuldigter Fernbleibens. An mindestens 28 Tagen erschien er verspätet zur Arbeit.

Der Kläger stempelte ferner wiederholt seine Stechkarte, bevor er die Arbeitskleidung angezogen hatte. In einzelnen Fällen fuhr er mit seinem Pkw vor dem Betrieb der Beklagten vor, bediente die Zeitkontrollleinrichtung und stellte anschließend seinen Wagen ab.

Nachdem die Beklagte durch Aushang am Schwarzen Brett und eine mündliche Erklärung vor der Belegschaft auf die Unzulässigkeit dieses Gebrauchs der Stempeluhr hingewiesen hatte, stempelte der Kläger noch einmal, bevor er zur Arbeitsaufnahme tatsächlich bereit war. Aus diesem Grunde wurde ihm eine Viertelstunde in Abzug gebracht. Danach erschien er an sechs weiteren Tagen, zuletzt am 10. August 1977 verspätet zur Arbeit. Vom 11. bis 19. August 1977 war er arbeitsunfähig krank. Anschließend befand er sich bis Ende des Monats im Urlaub. Mit Schreiben vom 29. August 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 12. September 1977. Während der Kündigungsfrist war der Kläger wiederum krank.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und erstrebt die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis hierdurch nicht aufgelöst worden sei.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, das Stempeln der Stechkarte sei erst zulässig, wenn der Arbeitnehmer in der Lage sei, seine Arbeit sofort aufzunehmen. Das vorzeitige Stempeln stelle geradezu einen Betrug dar, der sie sogar zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte. Von diesem Fehlverhalten des Klägers habe ihr allein kündigungsberechtigter Geschäftsführer frühestens am 22. August 1977 Kenntnis erlangt. Auch das fortlaufende Zuspätkommen des Klägers stelle einen Kündigungsgrund dar, nachdem er deswegen nachdrücklich abgemahnt worden sei.

Der Kläger hat erwidert, im Betrieb sei es fast allgemein üblich gewesen, die Stempeluhr vor dem Umkleiden zu betätigen. Der letzte beanstandete Vorfall mit der Stempeluhr habe acht Wochen zurückgelegen und sei offensichtlich für die Beklagte erst bedeutsam geworden, als sie nach seiner Erkrankung am 11. August 1977 nach einem Kündigungsgrund gesucht habe. Die Verspätungen hätten sich wegen der in den Morgenstunden auf den Zufahrtstraßen im Stadtgebiet Düsseldorf herrschenden Verkehrsverhältnisse nicht vermeiden lassen und im allgemeinen nur wenige Minuten betragen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision als unzulässig zu verwerfen, hilfsweise als unbegründet zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist entgegen der Ansicht der Revisionsbeklagten zulässig. Sie entspricht schon deshalb den zwingenden Formerfordernissen des § 553 Abs. 1 Ziff. 1 ZPO, weil die von der Revisionsbeklagten vermißte Angabe des



Aktenzeichens des angefochtenen Urteils in der Revisionschrift durch die Übersendung der noch am letzten Tag der Revisionsfrist (29. Juni 1978) beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Abschrift des angefochtenen Urteils nachgeholt wurde (vgl. BAG 21, 193 [195 f.] = AP Nr. 2 zu § 553 ZPO [zu I 1 der Gründe m.w.N.]).

B. In der Sache hat die Revision jedoch keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, daß die dem Kläger ausgesprochene ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger habe an mindestens 28 Tagen, darunter an jeweils drei Tagen im Juli und August 1977, letztmals am 10. August 1977, verspätet die Arbeit angetreten, sich wiederholt erst nach dem Abstempeln seiner Stechkarte umgezogen und in Einzelfällen sogar danach noch seinen Pkw weggefahren. Auch nachdem die Beklagte durch entsprechenden Aushang und durch mündliche Erklärung vor der Belegschaft diese Handhabung der Zeitkontrolleinrichtung gerügt habe, habe der Kläger am 4. Juli 1977 nochmals gestempelt, bevor er zur Arbeit bereit gewesen sei. Mit Ausnahme der Angabe des Datums habe er diese Feststellungen in der Berufungsinstanz nicht mehr angezweifelt, sondern nur noch geltend gemacht, die nach dem letzten Vorfall von der Beklagten vorgenommene Kürzung der Arbeitszeit sei um eine Viertelstunde überhöht gewesen.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, bereits das sogenannte "Vorstempeln" der Stechkarte und das wiederholte Zuspätkommen zur Arbeit rechtfertige die ordentliche Kündigung; die krankheitsbedingten Ausfälle in den letzten Beschäftigungsmonaten könnten deswegen außer Betracht bleiben. Durch das Vorstempeln der Stechkarte erhalte der Arbeitgeber eine unrichtige Auskunft darüber, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer arbeitsbereit sei und damit die Lohnzahlungspflicht einsetze. An der korrekten Handhabung dieser Kontrolleinrichtung bestehe deshalb ein besonderes betriebliches Interesse,



- 5 -

das auch jedem Arbeitnehmer ohne weiteres einleuchten müsse. Bei derartigen Vertragsverletzungen bedürfe es in der Regel vor Ausspruch einer Kündigung keiner Abmahnung. Im Streitfall sei sogar durch Aushang und mündliche Belehrung vor der Belegschaft eine Abmahnung erfolgt. Trotzdem habe der Kläger am 4. Juli 1977 nochmals vorgestempelt. Darauf, ob ihm damals mit einer Viertelstunde zuviel Zeit abgezogen worden sei, komme es nicht an. Entscheidend sei seine durch dieses Verhalten zum Ausdruck gekommene Einstellung gegenüber der Pflicht zur korrekten Handhabung der Zeitkontrolleinrichtung. Der Kläger könne auch sein häufiges Zuspätkommen nicht mit den Verkehrsverhältnissen entschuldigen. Träten derartige Verzögerungen mit solcher Regelmäßigkeit ein, so müsse der Arbeitnehmer Vorsorge für das pünktliche Erscheinen im Betrieb treffen. Die Beklagte habe den Kläger auch deswegen wiederholt abgemahnt, wie gemäß § 138 Abs. 3 ZPO unstreitig feststehe. In Abwägung der beiderseitigen Interessen erscheine die Kündigung daher billigenswert und angemessen, zumal an dem Kündigungsgrund im Hinblick auf die kurze Betriebszugehörigkeit keine hohen Anforderungen zu stellen seien.

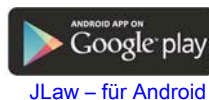
Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts fehle es auch nicht an einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang zwischen diesem Kündigungsgrund und dem Ausspruch der Kündigung. Das Arbeitsgericht habe übersehen, daß die Beklagte nicht nur wegen des Vorstempelns, sondern auch wegen des Zuspätkommens zur Arbeit gekündigt habe, der Kläger aber im Juli und August 1977 noch an je drei Tagen verspätet seinen Dienst angetreten habe und am 11. August bis zum Ausspruch der Kündigung krank oder in Urlaub gewesen sei.

II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Es handelt sich bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die grundsätzlich nur darauf nachgeprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff der Sozialwidrigkeit selbst verkannt ist oder ob bei

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Würdigung des Sachverhaltes Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe m.w.N.]). Die der rechtlichen Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind für den Senat bindend, da sie von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind und, soweit das Landesarbeitsgericht tatsächliches Vorbringen der Beklagten als unstreitig festgestellt hat, keine Tatbestandsberichtigung beantragt worden ist (§§ 320, 561 ZPO).

III. Bei Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe ist das angefochtene Urteil zu bestätigen.

1. Das sog. Vorstempeln der Stechkarte ist an sich geeignet, einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG abzugeben.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Verhalten des Klägers zutreffend eine Vertragspflichtverletzung gesehen.

Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich mit Betreten und Verlassen des Betriebes. Ob das Umkleiden vor oder nach der Arbeit zur Arbeitszeit zu zählen ist, bestimmt sich nach kollektivvertraglichen Vereinbarungen oder betrieblicher Übung (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 45 VII 3, [S. 190]). Eine solche Regelung enthielt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975, der bis 31. Mai 1980 gegolten hatte: Nach § 3 Ziff. 4 dieses Tarifvertrages galt das Umkleiden nicht als Arbeitszeit; dieselbe Regelung für diesen Gewerbebereich enthielt bereits der Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 4. März 1965 (§ 2 Ziff. 5) und findet sich auch in dem seit 1. Juni 1980 geltenden Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in dem vorbezeichneten Gewerbebereich vom 30. April 1980 (§ 3 Ziff. 4). Ob der Manteltarifvertrag vom 23. Januar 1975 kraft Verbandszugehörigkeit oder kraft vertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der



Parteien Anwendung fand, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden, kann aber auch dahingestellt bleiben. Die kontinuierlich festgelegte tarifliche Arbeitszeitregelung spricht für eine entsprechende Üblichkeit in den Betrieben dieses Gewerbebereichs. Darüber hinaus ergibt sich aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß eine dahingehende Regelung auch im Betrieb der Beklagten galt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte habe mit dem Aushang am Schwarzen Brett das Verbot des Vorstempelns bekräftigt, d. h. auf eine bereits bestehende Anordnung hingewiesen. Im übrigen folgt dies auch aus der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Aussage des Zeugen K, der schon vor diesem Aushang, wenn auch erfolglos, das Vorstempeln gerügt und Arbeitern, die sich daran nicht hielten, auch die entsprechende Zeit abgezogen hatte.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter zu Recht angenommen, der Kläger habe durch das Vorstempeln der Beklagten gegenüber unrichtige Angaben zum Zeitpunkt des Dienstantritts und damit zum Einsetzen der Lohnzahlungspflicht gemacht. Ohne Erfolg verweist die Revision in diesem Zusammenhang darauf, nach der Aussage des Zeugen K sei das Vorstempeln allgemein üblich gewesen. Die Revision übersieht, daß nach dieser Aussage die Arbeiter, die vorstempelten, überwiegend rechtzeitig genug im Betrieb eintrafen, um sich noch vor Arbeitsbeginn umziehen zu können. Sie traten somit tatsächlich die Arbeit rechtzeitig an und begingen mit dem Vorstempeln nur eine formale Unkorrektheit. Dagegen kam der Kläger in den Fällen des Vorstempelns im allgemeinen so spät, daß er sich erst nach Beginn der Arbeitszeit umziehen konnte.

b) Zu Unrecht meint die Revision, die Beklagte hätte dem Kläger wegen dieses Verhaltens nur dann eine Kündigung aussprechen dürfen, wenn sie ihm zuvor eine solche angedroht hätte.

Die Androhung von bestimmten kündigungsrechtlichen Maßnahmen ist selbst dann nicht erforderlich, wenn, wie bei Störungen im sogen. Leistungsbereich, für die Wirksamkeit einer Kündigung eine vorherige Abmahnung erforderlich ist.

Vielmehr liegt eine Abmahnung vor, wenn der Arbeitgeber



[JLaw - Gesetzliche Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

8 -

in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei (vgl. BAG EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 7 = [demnächst] AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung [zu 2 a der Gründe m.w.N.]). im Streitfall bedurfte es jedoch auch keiner Abmahnung dieses Inhalts. Der Kläger hat durch das Vorstempeln die Beklagte über den rechtzeitigen Dienstantritt und den Beginn der Lohnzahlungspflicht getäuscht. Diese Pflichtverletzung betrifft insbesondere den sogenannten Vertrauensbereich. Bei derartigen Verfehlungen ist vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung grundsätzlich nicht erforderlich (BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat [zu V 2 der Gründe]). Eine Ausnahme kann nur bei einem Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein, dessen Hinnahme durch den Arbeitgeber möglich erscheinen könnte (vgl. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 90 a). Den Anschein einer solchen Duldung des Vorstempeln bei fehlender Arbeitsbereitschaft zum Arbeitsbeginn hat die Beklagte aber bereits durch den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Anschlag am Schwarzen Brett sowie eine entsprechende Erklärung vor der Belegschaft beseitigt. Ein ausdrücklicher Hinweis, daß eine derartige Pflichtverletzung auch den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährde, war nicht erforderlich. Die wiederholten Pflichtverletzungen durch den Kläger durch die er sich als unzulässig erwiesen hat, sind deshalb auch ohne förmliche Abmahnung im Sinne der erörterten Rechtsprechung geeignet, einen verhaltensbedingten Grund zur ordentlichen Kündigung zu bilden. Die vorausgegangenen gleichartigen Pflichtverletzungen konnten unterstützend herangezogen werden. Auch das Landesarbeitsgericht hat eine Abmahnung an sich für entbehrlich gehalten und nur noch zusätzlich darauf abgestellt, daß durch den Aushang am Schwarzen Brett und die Erklärung vor der Belegschaft sogar eine Abmahnung erfolgt sei. Es kann somit dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht bei dieser Würdigung den Begriff der Abma

im engeren Sinne verkannt hat, weil Ausführungen



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

dazu fehlen, ob die Beklagte mit ihren Bekanntmachungen auch den Hinweis auf die Gefährdung des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall verbunden hatte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis auch zutreffend in den häufigen Verspätungen des Klägers zur Arbeit eine zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung geeigneten Grund gesehen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger an insgesamt 28 Arbeitstagen und damit unter Berücksichtigung der insgesamt 70 Fehltage im Durchschnitt an jedem fünften oder sechsten Anwesenheitstag verspätet die Arbeit angetreten habe. Es hat zutreffend in diesem Verhalten ebenfalls eine Vertragspflichtverletzung gesehen, auch wenn es sich überwiegend um Verspätungen von wenigen Minuten handelte. Das Gewicht der Pflichtwidrigkeit liegt hier in der ständigen Wiederholung. Der Arbeitnehmer ist auch dann zum pünktlichen Dienstantritt verpflichtet, wenn er weit vom Arbeitsplatz wohnt und die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel beschwerlich ist oder besondere Kosten, wie hier durch die Benützung des privateigenen Pkw, entstehen (vgl. Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 222 m.w.N.). Gelegentliche Verspätungen bei der Anfahrt mit dem Pkw durch dicht besiedeltes Gebiet aufgrund nicht vorhersehbarer Umstände wie ungewöhnlicher Verkehrsstauungen oder extremer Witterungsverhältnisse muß der Arbeitgeber hinnehmen. Treten Verkehrsstauungen jedoch mit einer gewissen Regelmäßigkeit auf, so muß der Arbeitnehmer dies berücksichtigen und seine Fahrt entsprechend früher antreten, wie das Landesarbeitsgericht auch zutreffend angenommen hat. Der Hinweis der Revision auf nicht vorhersehbare Verzögerungen bis zur Dauer von einer Stunde ist ohne Belang, weil es im Streitfall nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gerade nicht um solche Verzögerungen, sondern um nur kurzfristige, aber in gewisser Regelmäßigkeit



erfolgte Verspätungen geht. Der weitere Einwand der Revision, die Beklagte habe an dem Zuspätkommen des Klägers nie Anstoß genommen, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den wiederholten Vortrag der Beklagten, der Kläger sei wegen dieses Verhaltens mehrfach "abgemahnt" worden, gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden angesehen und der Senat ist an diese Feststellung gebunden, weil die Revision insoweit keine Verfahrensrügen erhoben hat.

b) Diese Vertragsverletzung liegt allerdings im Leistungsbereich, so daß sie ohne vorherige echte Abmahnung auch eine ordentliche Kündigung nicht sozial zu rechtfertigen vermag. Das angefochtene Urteil enthält auch insoweit keine Feststellung, ob der Kläger auf die Gefährdung des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses hingewiesen worden sei. Dies ist jedoch unerheblich. Die Beklagte hätte ohne diesen Hinweis nur nicht allein wegen dieses Verhaltens kündigen können, war jedoch nicht gehindert, es unterstützend zu dem unmittelbaren Kündigungsgrund heranzuziehen.

3. Zu Unrecht beanstandet die Revision, das Landesarbeitsgericht habe auch die krankheits- und urlaubsbedingten Fehlzeiten des Klägers sowie die weiteren fünf entschuldigten und zwei unentschuldigten Fehltage zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogen. Die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils ergeben vielmehr (zu 2 und 3) eindeutig, daß das Landesarbeitsgericht allein auf das Vorstempeln und die Verspätungen abgestellt hat. In den Entscheidungsgründen ist zudem (zu 4) ausdrücklich hervorgehoben, daß angesichts dieses Sachverhalts die auf Arbeitsunfähigkeit beruhenden Fehlzeiten ohne Bedeutung seien. Auf die 70, zumindest einem Zeitraum von drei Kalendermonaten entsprechenden Fehltage hat das Landesarbeitsgericht (zu 3 der Gründe) lediglich im Zusammenhang mit der Zahl der Tage hingewiesen, an denen der Kläger zu spät zur Arbeit erschienen ist und damit nur deutlich machen wollen, daß diese 28 Tage nicht im Verhältnis zu der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses (zwölf Monate), sondern zur tatsächlichen Beschäftigungsdauer (etwa neun Monate) zu sehen sind.



Diese Würdigung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

4. Auch die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe auch noch im Zeitpunkt der Kündigungserklärung auf die vorstehend gewürdigten Kündigungsgründe zurückgreifen dürfen, ist rechtsfehlerfrei.

Durch reinen Zeitablauf kann gemäß § 626 Abs. 2 BGB nur das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund verwirken" eine entsprechende Anwendung dieser Vorschrift auf ordentliche Kündigungen kommt jedoch nicht in Betracht (vgl. BAG, Urteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 1151/78 [demnächst] AP Nr. 4 zu Art. 140 GG [zu B II 7 der Gründe]).

Aber auch für eine Verwirkung des ordentlichen Kündigungsrechts nach § 242 BGB ist nach dem festgestellten Sachverhalt kein Raum. Die Verwirkung setzt u. a. ein Verhalten des Inhabers eines Rechts voraus, das objektiv bei dem Schuldner die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, er werde sein Recht endgültig nicht mehr geltend machen (BAG 6, 165 [168] = AP Nr. 9 zu § 242 BGB Verwirkung [zu III der Gründe m.w.N.]). Bereits an dieser Voraussetzung fehlt es im Streitfall. Das angefochtene Urteil weist zutreffend darauf hin, daß der Kläger zwar letztmalig am 4. Juli 1977 vorgestempelt, jedoch im Monat Juli und in den ersten zehn Tagen des Monats August jeweils noch an drei Tagen, letztmalig am 10. August, zu spät zum Dienst erschienen ist, bevor er am 11. August erkrankte und nach seiner Wiedergenesung ab 22. August bis zum Monatsende in Urlaub ging. Dieses Fehlverhalten, das zudem auch in einem inneren Zusammenhang mit dem Vorstempeln steht und ebenfalls als Kündigungsgrund herangezogen werden konnte, dauerte somit bis knapp drei Wochen vor Ausspruch der Kündigung an. Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, der Kläger habe bei dieser Sachlage nicht schon Ende August 1977 darauf vertrauen, d. h. berechtigt annehmen dürfen, die Beklagte werde ihr Kündigungsrecht nicht mehr ausüben, so ist dies rechtlich nicht zu beanstanden.

5. Das Landesarbeitsgericht konnte auch, ohne seinen tatrichterlichen Beurteilungsspielraum zu überschreiten, im



Rahmen der von ihm vorgenommenen Interessenabwägung zu der Überzeugung gelangen, daß die erörterten Gründe die ordentliche Kündigung des Klägers auch vom Standpunkt eines objektiv urteilenden Arbeitgebers billigenswert und angemessen und damit sozial gerechtfertigt erscheinen lassen. Die Revision hat gegen diese Würdigung auch keine Einwendungen erhoben, sondern sich auf die unbegründeten Rügen beschränkt, das vom Landesarbeitsgericht herangezogene Verhalten des Klägers sei aus den erörterten, nicht durchgreifenden Gründen, insbesondere wegen fehlender Abmahnung durch die Beklagte, schon als Kündigungsgrund nicht geeignet, zumindest aber verwirkt.

gez.: Hillebrecht Dr. Gehring Triebfürst
 Holzmann Dr. Kammann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)