

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

27. FEB. 1969

Gesetz: BUrlG § 7 Abs. 4

- Leitsätze: 1. In der Revisionsinstanz ist die Entscheidung des Tatrichters über das Vorliegen des Tatbestandes einer groben Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG nur daraufhin zu überprüfen, ob der Rechtsbegriff der groben Treuepflichtverletzung zutreffend erkannt und angewandt worden ist und ob die notwendige Einzelabwägung alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt sowie ob sie frei von Widersprüchen und Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ist.
2. Der Tatbestand der groben Treuepflichtverletzung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG setzt voraus, daß das zu beanstandende Verhalten des Arbeitnehmers erheblich über das hinausgeht, was zur Annahme eines die fristlose Entlassung rechtfertigenden wichtigen Grundes genügt.
3. Es ist in der Regel ausgeschlossen, den einmaligen Spesenmißbrauch eines nicht in einer besonderen Vertrauensstellung tätigen Arbeitnehmers als eine grobe Treuepflichtverletzung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG zu bewerten.

Aktenzeichen: 5 AZR 206/68

Urteil des BAG vom 27. Februar 1969

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erklärt

27. Februar 1969

z. Weinrich,
Arbeitsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter von Oppen und Schleinkofer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. März 1968 - 1 Sa 277/67 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen - Zweigstelle Mainz - vom 9. November 1967 - 4 Ca 761/67 M - wie folgt geändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger über den bereits durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 9. November 1967 zuerkannten Betrag von 60,69 DM hinaus weitere 462,-- DM zu zahlen.

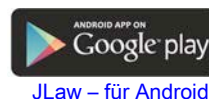
Die Beklagte hat die Kosten des gesamten Rechtsstreits zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der über 35 Jahre alte Kläger war seit dem 15. Oktober 1965 bei der Beklagten, die Kollereiartikel herstellt und vertreibt, als Reisender beschäftigt. Seine Aufgabe bestand darin, in verschiedenen Weinbaugebieten für die Produkte der Beklagten zu werben und Bestellungen entgegenzunehmen. Hierzu stellte ihm die Beklagte einen Personenkraftwagen zur Verfügung. Der Kläger verließ in der Regel Montag morgens seine in O gelegene Wohnung und kehrte erst Freitag abends nach Hause zurück. Er erhielt ein monatliches Grundgehalt von 710,-- DM und einen Umsatzbonus mit einer Garantiesumme von 200,-- DM. Die Beklagte gewährte ihm außerdem Tagesspesen in Höhe von 16,-- DM und Übernachtungsspesen in Höhe von 12,-- DM. Seine Spesenausgaben brauchte der Kläger im einzelnen nicht zu belegen.

Am Montag, dem 12. Juni 1967, fuhr der Kläger in die Pfalz. Obwohl er bereits am Abend des 15. Juni 1967 nach Hause zurückgekehrt war, stellte er bei der Angabe der wöchentlichen Spesen auch für die Nacht vom 15. auf den 16. Juni 1967 Übernachtungsspesen und für Freitag, den 16. Juni 1967, Tagesspesen in Gesamthöhe von 28,-- DM in Rechnung. Die Beklagte kündigte ihm darauf mit Schreiben vom 19. Juni 1967 das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Kläger hat diese Kündigung hingenommen.

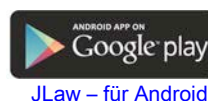
Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung von Urlaubsabgeltung für den nicht gewährten Teilurlaub des Jahres 1967 und nicht gewährten Resturlaub aus dem Jahre 1966 in rechnerisch unstreitiger Gesamthöhe von 462,-- DM. Er hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte verweigert die Erfüllung des Abgeltungsanspruchs, weil das ungetreue Verhalten des Klägers einen groben Treuebruch im Sinne des § 7 Abs. 4 BUrlG darstelle. Erschwerend komme hinzu, daß der Kläger offenbar auch schon vorher zweimal zu Unrecht Spesen berechnet und erhalten habe. So habe er für den 22. Februar 1967 Spesen erhalten,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

obwohl er an diesem Tage gegen 12.00 Uhr außerhalb des Reisebezirks geschen worden sei. An einem weiteren Arbeitstag im Frühjahr 1967 habe er sich lt. Reisebericht an der Nahe aufgehalten und habe hierfür Spesen berechnet und erhalten. An diesem Tage sei er jedoch in O gesehen worden.

Der Kläger hat bestritten, noch in weiteren Fällen zu Unrecht Spesen berechnet und erhalten zu haben.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hat gegen sein Urteil die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel in vollem Umfang weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da das Landesarbeitsgericht mit rechtlich unzutreffenden Erwägungen das Verhalten des Klägers als eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis i. S. des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG bewertet hat.

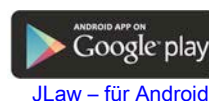
Der Senat kann allerdings die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, das Verhalten des Klägers erfülle die Merkmale eines groben Treuebruchs gemäß der genannten Vorschrift, nur in beschränktem Umfang nachprüfen. Denn mit der Verwendung des Begriffs des groben Treuebruchs hat der Gesetzgeber offensichtlich die Würdigung der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls dem Tatrichter überlassen und diesem damit einen weitgehenden Beurteilungsspielraum gewährt. Es handelt sich damit um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen richtige Anwendung in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur dahin nachprüfbar ist, ob der Tatrichter ihn frei von Rechtsirrtum angewandt hat und ob die Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalls vollständig, ohne inneren Widerspruch und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze erfolgt ist; alle diese tatsächlichen Besonderheiten unterliegen damit der abschließenden Würdigung durch den Tat-



richter, die im Grundsatz nicht durch eine abweichende Beurteilung in der Revisionsinstanz ersetzt werden kann. Hier gilt nichts anderes als etwa für die unbestimmten Rechtsbegriffe des wichtigen Grundes nach § 626 BGB (BAG 9, 263 ff. [265 f.] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB) oder des Rechtsmißbrauchs im Falle der Geltendmachung von Urlaubsansprüchen (BAG in AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch); auch in diesen Fällen läßt die erwähnte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die revisionsgerichtliche Nachprüfung nur in beschränktem Umfang zu.

Bei der derart eingeschränkten Nachprüfung zeigt sich zwar, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des groben Treubruchs an sich nicht verkannt hat. Es hat zutreffend dargelegt, daß nicht jeder zur fristlosen Entlassung berechtigende Grund zugleich eine grobe Treupflichtverletzung darstellt, daß also das zu beanstandende Verhalten des Arbeitnehmers erheblich über das hinausgehen muß, was für den Tatbestand der fristlosen Kündigung aus verschuldetem wichtigen Grund genügt.

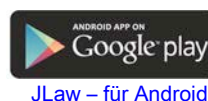
Bei der Würdigung der Besonderheiten des vorliegenden Falles hat das Landesarbeitsgericht diesen Grundsatz jedoch außer Acht gelassen und damit den Rechtsbegriff des groben Treubruchs i. S. des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG fehlerhaft angewandt. Das Landesarbeitsgericht sieht nämlich den Vorwurf der groben Treupflichtverletzung allein darin begründet, daß der Kläger mit dem Spesenmißbrauch am 15./16. Juni 1967 die ihm gebotene Treupflicht "unter Ausnutzung der ihm eingeräumten Dienststellung in einer besonders unerträglichen Weise verletzt" habe; es folgert dies im einzelnen daraus, daß der Kläger seine Spesen nicht im einzelnen habe zu belegen brauchen und damit das ihm in erhöhtem Maße entgegengebrachte Vertrauen in einem Bereich mit beschränkten Aufsichtsmöglichkeiten des Arbeitgebers enttäuscht habe. Dabei ist überssehen, daß mit jeder bewußt falschen Spesenabrechnung notwendigerweise ein Vertrauensbruch verbunden ist und dieser Vertrauensbruch selbst in dem häufigen Falle



sog. "Vertrauensspesen" - d.h. nicht im einzelnen belegpflichtiger Spesenausgaben - im allgemeinen keinen Grund zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers bildet. Ein solcher Grund liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 42 zu § 626 BGB) nur vor, wenn der Spesenbetrug in wiederholten Fällen erfolgt ist; bei einem einzigen Vorfall kann eine fristlose Entlassung nur ausnahmsweise in Frage kommen, etwa wenn es sich um einen Arbeitnehmer in besonderer Vertrauensstellung handelt, d.h. um einen solchen Arbeitnehmer, dem gerade in bezug auf die ihm übertragene Beschäftigung ein besonderes Vertrauen entgegengebracht wird. Wer, wie hier der Kläger, die entstandenen Spesen auf Vertrauensbasis berechnen darf, wird damit noch keineswegs zu einem Arbeitnehmer in hervorgehobener Vertrauensstellung.

Was das Landesarbeitsgericht also als besonders verwerflich am Verhalten des Klägers bewertet, ist - im für den Arbeitnehmer ungünstigsten Falle - nur das Mindesterfordernis für den Tatbestand des wichtigen, eine fristlose Kündigung rechtfertigenden Grundes. Ein einmaliger versuchter Spesenbetrug der hier vorliegenden Art kann danach allenfalls zu einer solchen fristlosen Kündigung Anlaß geben. Er kann damit für sich allein noch nicht die Merkmale eines groben Treubruchs i. S. des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG erfüllen; hierzu könnte er nur im Falle weiterer besonders erschwerender Begleitumstände werden, die das Landesarbeitsgericht hier nicht zu Lasten des Klägers festgestellt hat.

Der bezeichnete Rechtsverstoß macht damit die Aufhebung des angefochtenen Urteils erforderlich, ohne daß noch auf die weiteren Angriffe der Revision eingegangen werden müßte. Zugleich war über die Sache abschließend wegen bestehender Entscheidungsreife, und zwar im Sinne des Klägers, zu entscheiden. Nach den obigen Ausführungen ist es aus Rechtsgründen ausgeschlossen, in dem einmaligen Spesenmißbrauch des Klägers in relativ geringer Höhe, der kaum einen Grund für eine fristlose Entlassung abgegeben hätte, einen groben Treubruch i. S. des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG zu erblicken.



- 6 -

An der Entscheidungsreife der Sache kann nichts ändern, daß die Beklagte im vorliegenden Verfahren die Vermutung geäußert hat, der Kläger habe noch in weiteren Fällen falsche Spesenabrechnungen vorgelegt. Was die Beklagte hierzu an Einzelheiten vorgetragen hat, mag als richtig unterstellt werden; es ist jedoch ausgeschlossen, hieraus mehr als allenfalls den Verdacht auf weitere Fälle des Spesenmißbrauchs zu folgern.

gez. Dr. Boldt

von Oppen

Dr. Auffarth

E. Schleinkofer

Siara

