

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

Gesetz: KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 517/75

Urteil des BAG vom 12. Januar 1977

LAG Baden-Württemberg



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



5 AZR 517/75

5 (2) Sa 16/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. Januar 1977

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juni 1975 - 5 (2) Sa 16/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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:

Die Beklagte ist ein Vertriebsunternehmen, das Erzeugnisse der Befestigungstechnik für das Bau- und Baunebengewerbe über ihre Vertriebsorganisation unmittelbar an Endverbraucher liefert. Ihre Vertriebsorganisation umfaßt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland fünf Zweigniederlassungen und 60 Auslieferungsläger, über die etwa 280 angestellte Vertreter ein Programm von nahezu 3.000 Einzelartikeln vertreiben und daneben eine ausgedehnte Beratungs- und Servicetätigkeit ausüben. Ihre Hauptverwaltung befindet sich in München. Der Jahresumsatz der Beklagten liegt weit über 100 Millionen DM. Ihr Kundenstamm umfaßt in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Westberlin über 100.000 Kunden.

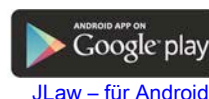
Der über 40 Jahre alte Kläger, der vier minderjährige Kinder zu versorgen hat, war für die Beklagte und deren Rechtsvorgängerin seit dem Jahre 1958 zunächst als freier Handelsvertreter und seit dem 1. Februar 1965 als Angestellter im Außendienst tätig. Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien war der schriftliche Anstellungsvertrag vom 28. Januar 1965. Nach § 2 Abs. 1 dieses Vertrages bestand die Tätigkeit des Klägers vor allem in der Vermittlung von Aufträgen für die Beklagte sowie in der Durchführung des Kundendienstes und der Kundenberatung. Nach § 3 wurde dem Kläger ein bestimmtes Verkaufsgebiet übertragen, dessen Änderung sich die Beklagte unter den dort näher bezeichneten Voraussetzungen gegen Zahlung einer Entschädigung vorbehielt. Über diese Entschädigung enthält der Anstellungsvertrag folgende Regelung:

"Im Falle der Durchführung einer Gebietsänderung und einer damit verbundenen Verminderung seines Einkommens erhält der Vertreter eine Entschädigung in Höhe von 50 % des Bruttoprovisionsertrages der abgetrennten Kunden in den der Abtrennung vorangegangenen 12 Monaten. Werden im Rahmen der Gebietsänderung gleich-

- 3 -



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



- 3 -

zeitig dem Arbeitsgebiet neue, für die Gesellschaft bereits gewonnene Kunden zugeteilt, werden 50 % des Bruttoprovisionsertrages der neu hinzugekommenen Kunden in den der Zuteilung vorausgegangenen 12 Monaten bei der Errechnung des Gesamtausgleiches in Anrechnung gebracht. Die Entschädigung wird nach Abschluß der Gebietsänderung fällig und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge ausbezahlt."

In den Jahren 1965 und 1968 erfolgten zu Lasten des Klägers Gebietsverkleinerungen, für die der Kläger jeweils die vorerwähnte Entschädigung erhielt. Zuletzt war sein Verkaufsgebiet auf die Landkreise Ravensburg, Wangen, Tettnang, Lindau und auf den Stadtkreis Lindau festgelegt.

§ 4 des Anstellungsvertrages regelt die Vergütung des Klägers, die sich aus einem monatlichen Fixum von 600,-- DM brutto und Provisionen für die aus seinem Verkaufsgebiet eingehenden Aufträge zusammensetzte. Im Durchschnitt der beiden letzten Jahre seiner Tätigkeit erzielte der Kläger ein Jahreseinkommen von 112.000,-- DM.

In § 5 des Anstellungsvertrages ist sodann unter der Überschrift "Pflichten des Vertreters" u. a. folgendes bestimmt:

- "1. ...
2. ...
3. Verbindliche Grundlage für die Tätigkeit des Vertreters sind ferner die "Richtlinien zum Vertrag für angestellte Vertreter und Handelsvertreter". Der Vertreter ist zur strikten Einhaltung dieser Richtlinien verpflichtet. Insbesondere ist der Vertreter verpflichtet, der Gesellschaft über die täglich durchgeführten Besuche und die dabei erzielten Erfolge und Erfahrungen nach Maßgabe der durch die Gesellschaft zur Verfügung gestellten Formulare und der hierzu bestehenden Richtlinien vollständig und arbeitstäglich zu berichten sowie seine Kundenkartei nach den Richtlinien der Gesellschaft laufend und auf dem Tagesstand zu führen.
- ... "



- 4 -

Die vorstehend erwähnten Richtlinien der Beklagten enthalten folgende Regelung über das Berichtswesen und die Verkaufsunterlagen:

"Der Vertreter ist verpflichtet, täglich ordnungsgemäß und aussagekräftig über seine Besuchstätigkeit unter Verwendung der ihm von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Formulare zu berichten. Das Berichtswesen umfaßt hierbei neben der Besuchstätigkeit auch die Konkurrenz- und Marktbeobachtung sowie die Feststellung von Montageproblemen, die noch nicht oder in unzureichender Weise durch unser jeweils vorhandenes Verkaufsprogramm gelöst werden können. Bei Nichteinsendung des Tagesberichtes, ohne daß vom Vertreter hierfür eine Erklärung vorliegt, gilt der entsprechende Arbeitstag als Urlaubstag. Weiterhin ist der Vertreter verpflichtet zur exakten Terminvormerkung, zur tagfertigen und vollständigen Führung seiner Kundenkartei unter Verwendung der ihm von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Formulare sowie zur Einhaltung seiner Tourenpläne. Die Tourenpläne werden hierbei vom Vertreter in Zusammenarbeit mit dem für ihn zuständigen Verkaufsleiter erstellt."

Nach der Berichtspraxis der Beklagten hatte der Kläger die für jeden Tag zu fertigenden Besuchsberichte auch täglich an die für ihn zuständige Zweigniederlassung Stuttgart der Beklagten einzusenden. Dort wurden sie überprüft und ausgewertet und sodann bis zum 4. Werktag des Folgemonats an die Zentrale der Beklagten in München weitergeleitet, wo sie für insgesamt 17 verschiedene Statistiken und Bewertungen benötigt wurden, während sie in der Zweigniederlassung Stuttgart zur Erstellung einer Monatsanalyse für die einzelnen Vertreter durch EDV jeweils gegen Monatsmitte verwertet wurden.

Nachdem die Beklagte schon im Jahre 1967 die Arbeitsweise des Klägers bemängelt hatte, weil er nach ihrer Ansicht die Kunden nicht häufig genug besuchte und sie nicht intensiv genug bearbeitete, beanstandete sie mit Schreiben an den Kläger vom 5. Februar 1969, daß ihr für das Jahr 1968 insgesamt 71 Tagesberichte fehlten, und kündigte dem Kläger deshalb eine

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



- 5 -

Rückbelastung mit bereits gezahlten Provisionen in Höhe von 5.466,-- DM an. Hiervon sah sie jedoch später gemäß Schreiben vom 19. März 1970 "in Anbetracht der nunmehr reibungslos funktionierenden Zusammenarbeit" ab.

In den Jahren 1970 und 1971 wurde der Kläger von der Zweigniederlassung Stuttgart der Beklagten erneut und wiederholt schriftlich abgemahnt, weil er die Tagesberichte über Kundenbesuche meistens erst am Ende eines Monats oder in den ersten Tagen des Folgemonats abgesandt hatte. Die letzte dieser Beanstandungen datiert vom 19. Oktober 1971. Danach gingen die Tagesberichte für Dezember 1971 erst am 16. Januar 1972 bei der Zweigniederlassung Stuttgart ein, so daß sie für die Monatsanalyse Dezember 1971 nicht mehr ausgewertet werden konnten. Auch in der Folgezeit bis zum 17. September 1973 übersandte der Kläger seine Berichte nicht täglich, sondern wiederum häufig erst am Monatsende oder an den ersten Tagen des Folgemonats. Die Tagesberichte für den 14. bis 18. Mai 1973 gingen sogar erst am 7. Juni 1973, diejenigen für den 21. bis 30. Mai 1973 erst am 27. Juni 1973 und der Bericht für den 29. Juni 1973 erst am 20. Juli 1973 bei der Niederlassung Stuttgart ein. Deswegen wurde der Kläger am 17. September 1973 erneut durch den Verkaufsleiter E nachdrücklich abgemahnt und an seine Pflicht zur ordentlichen und zeitgerechten Berichterstattung unter Hinweis auf Kündigungsfolgen bei weiterer Säumnis erinnert. Von Oktober 1973 bis März 1974 ergeben die Eingänge der Tagesberichte des Klägers bei der Zweigniederlassung Stuttgart folgendes Bild:

"	Tag	Eingang
Oktober	1., 2.	5.10.
	3.-5., 15.-17.	19.10.
	8.-12.	16.10.
	18. u. 19.	23.10.
	22. u. 23.	26.10.
	24. u. 25.	29.10.
	26.	30.10.
	29.-31.	5.11.

- 6 -



- 6 -

November	2.	5.11.
	5.-9.	13.11.
	12.	14.11.
	14.-16.	20.11.
	19.-23.	27.11.
	26.-28.	30.11.
	29. u. 30.	27.12.
Dezember	3.-5.	27.12.
	6.-14.	18.12.
	17.-21.	27.12.
	27. u. 28.	15. 1.
Januar	2.-11.	15. 1. (Urlaub)
	14. u. 15.	16. 1.
	16.-18.	22. 1.
	21.	24. 1.
	22.-25.	28. 1.
	28. u. 29.	31. 1.
	30. u. 31.	1. 2.
Februar	1.	5. 2.
	4.	6. 2.
	5. u. 6.	8. 2.
	7. u. 8.	12. 2.
	11.-13.	15. 2.
	14. u. 15.	18. 2.
	18. u. 19.	20. 2.
	20.	22. 2.
	21.	26. 2.
	22.-26.	28. 2.
	27. u. 28.	4. 3.
März	1.	6. 3.
	4. u. 5.	8. 3.
	7.	11. 3.
	6., 8. u. 11.	14. 3.
	13.-15.	18. 3.
	18.-22.	25. 3.
	25.	27. 3.
	26.	29. 3.
	27. u. 28.	2. 4.
	29.	4. 4."

Einige dieser Besuchsberichte mußten zurückgegeben werden, weil die Kundennummer falsch oder für die Computeranlage nicht leserlich oder mit falschem Stift eingetragen war.

Mit Schreiben vom 8. Februar 1974 bot die Beklagte dem Kläger schließlich eine Vertragsänderung an, wonach sein Ver-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

tretungsgebiet zum 28. März 1974 um die Landkreise Tettnang und Lindau sowie um den Stadtkreis Lindau verkleinert werden sollte, und zwar ohne die für Fälle dieser Art in § 3 des Anstellungsvertrages vorgesehene Entschädigung. Zur Begründung verwies die Beklagte auf die fortgesetzten Vertragspflichtverletzungen des Klägers im Bereich der täglichen Besuchsberichterstattung. Durch die beabsichtigte Gebietsverkleinerung wäre dem Kläger ein Teilgebiet mit einem auf das Jahr 1973 bezogenen monatlichen Durchschnittsumsatz von 38.571,-- DM genommen worden, während ihm ein Restgebiet mit einem ebenfalls auf 1973 bezogenen monatlichen Durchschnittsumsatz von 45.988,-- DM verblieben wäre. Die hierfür nach § 3 des Anstellungsvertrages zu zahlende Entschädigung hätte etwa 27.000,-- DM ausgemacht. Der Kläger lehnte diese ihm angebotene entschädigungslose Verkleinerung seines Vertretungsgebiets jedoch ab.

Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 28. März 1974 das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Bezugnahme auf seine häufigen Verstöße gegen die Besuchsberichtspflicht und die dieserhalb vielfach gewechselte Korrespondenz fristgemäß zum 31. Dezember 1974 auf. Mit Wirkung vom 18. Juli 1974 stellte sie den Kläger unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung frei und setzte seinen Nachfolger in das Vertragsgebiet ein. Bei der Übergabe der Geschäftsunterlagen stellte die Beklagte fest, daß der Kläger die nach den Richtlinien vorgeschriebene Kundenkartei nur unvollständig geführt hatte und daß er statt dessen einen nach eigenen Vorstellungen angelegten Ordner (Tourenplan) benutzte, den er bei den Kundenbesuchen mit sich führte und in den er alle wichtigen Angaben eintrug.

Mit der vorliegenden Klage wendet sich der Kläger gegen die ausgesprochene Kündigung, die er für sozialwidrig hält. Er hat vorgetragen:

Seine Vertragsverstöße seien nicht so schwerwiegend, daß sie eine Kündigung sozial rechtfertigen könnten. Dies gelte um-



- 8 -

- 8 -

somehr, als nach der letzten Abmahnung vom September 1973 nennenswerte Verstöße gegen seine Berichtspflicht nicht mehr vorgekommen seien. Nach dieser Abmahnung seien die Besuchsberichte mit wenigen Ausnahmen stets nur um einige Tage verspätet bei der Zweigniederlassung Stuttgart eingegangen und am Monatsende jeweils vollständig gewesen, so daß sie für die Monatsanalysen rechtzeitig zur Verfügung gestanden hätten. Es lasse sich auch gar nicht feststellen, daß die verspätete Einreichung der Besuchsberichte überhaupt zu irgendwelchen konkreten Nachteilen für die Beklagte geführt habe. Gleiches gelte hinsichtlich der Führung der Kundenkartei. Im übrigen diene das gesamte, ohnehin übertriebene Berichtswesen der Beklagten ausschließlich dem Verkauf ihrer Produkte. Insoweit könne ihm aber angesichts der von ihm erzielten Umsätze und der Höhe der vereinnahmten Provisionen kein Vorwurf gemacht werden. Die Kündigung sei deshalb unwirksam. Jedoch zeigten die Begründung der ausgesprochenen Kündigung, seine Freistellung von der Dienstleistung seit Mitte Juli 1974 und der damit verbundene Verlust seines Kontaktes zur Kundschaft, der Einsatz eines anderen Vertreters in seinem Vertragsgebiet wie auch die Führung des Rechtsstreits durch die Beklagte, daß ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1974 hinaus nicht mehr zugemutet werden könne. Daher seien die Voraussetzungen für eine Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung gegeben. Angesichts seiner langen Betriebszugehörigkeit erscheine ein Abfindungsbetrag von 12 Monatsverdiensten angemessen.

Der Kläger hat deshalb beantragt,

festzustellen, daß die dem Kläger gegenüber am 28. März 1974 ausgesprochene Kündigung sozial nicht gerechtfertigt und daher rechtsunwirksam ist;

das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31. Dezember 1974 aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen.

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

- 9 -



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

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

- 9 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen: Für ein Vertriebsunternehmen ihres Ranges und ihrer Größe sei die Beobachtung des Marktgeschehens und des Erfolges ihrer Außendienstmitarbeiter von existenzieller Bedeutung. Dem entspreche ihr bis ins kleinste Detail durchdachtes, geplantes und eingeführtes Besuchsberichtswesen und die nach ihren Richtlinien zu führende Kundenkartei. Gemäß den vertraglichen Vereinbarungen sei zwar die Verkaufspflicht des Klägers seine Hauptpflicht gewesen; dieser Hauptpflicht seien aber in § 5 Abs. 3 des Anstellungsvertrages die tägliche Berichtspflicht und die tagfertige Führung von Verkaufsunterlagen, insbesondere der Kundenkartei, in ihrer Wichtigkeit gleichgestellt worden. Die täglichen Besuchsberichte seien ihr wesentliches Steuerungsmittel zu ihren Vertretern hin und zugleich das Informationsmedium des Vertreters zu ihr hin. Die tagfertige Führung der Kundenkartei sei lebenswichtig, weil sie im Falle der Verhinderung des eingesetzten Vertreters kurzfristig und schlagkräftig Informationsquelle für eine ununterbrochene Bearbeitung der Kundschaft durch einen Ersatzvertreter darstelle. Seine diesbezüglichen Pflichten habe der Kläger trotz zahlloser Abmahnungen beharrlich verletzt und damit eine Gefahr für das gesamte Berichtswesen heraufbeschworen. Auch nach der letzten verschärften Abmahnung mit Kündigungsandrohung im September 1973 sei der Kläger seiner Berichtspflicht nur mangelhaft nachgekommen, so daß die ausgesprochene Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt sei.

Das Arbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt, das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Dezember 1974 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 80.000,-- DM verurteilt. Die Höhe dieser Abfindung entspricht bei einem vom Arbeitsgericht geschätzten Monatsverdienst von 7.925,-- DM etwa dem Betrage von zehn Monatsverdiensten.

Die gegen dieses Urteil von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung im Ergebnis mit Recht als unwirksam angesehen.

I. Die Beklagte stützt ihre Kündigung im wesentlichen auf die fortwährenden Verstöße des Klägers gegen seine vertragliche Pflicht zur täglichen Besuchsberichterstattung und auf die Verletzung seiner Pflicht zur tagfertigen Führung der Kundenkartei. Das Landesarbeitsgericht hat diese Pflichtverletzungen des Klägers jedoch zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreichen lassen. Hierbei ist es in rechtlicher Hinsicht zutreffend davon ausgegangen, daß eine verhaltensbedingte Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dann sozial gerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer Vertragsverletzungen begangen hat, die zwar nicht so schwerwiegend sind, daß sie dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schlechthin unzumutbar machen, die aber doch solches Gewicht haben, daß sie die Kündigung bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes als billigenwert und angemessen erscheinen lassen. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (statt aller: BAG 1, 99 und 117 = AP Nrn. 5 und 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu III der Gründe]).

1. Nach den tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Urteils sind die Besuchsberichte des Klägers vor der letzten Abmahnung durch den Verkaufsleiter E vom 17. September 1973 in vielen Fällen erheblich verspätet bei der Zweigniederlassung Stuttgart der Beklagten eingegangen. Auch nach dieser Abmahnung ist der Kläger in Einzelfällen seiner Berichtspflicht nicht täglich nachgekommen, sondern hat - wenn auch für jeden einzelnen Arbeitstag - in aller Regel mehrere Tagesberichte zusammen an die Zweigniederlassung Stuttgart gesandt. Ganz erheblich überschritt der Kläger die

- 11 -

Einsendefrist, indem er die Berichte für den 29. und 30. November 1973 zusammen mit den Berichten für den 3. bis 5. und für den 17. bis 21. Dezember 1973 erst am 27. Dezember 1973 und die Berichte vom 27. und 28. Dezember 1973 erst am 15. Januar 1974 einreichte. Ferner hat sich der Kläger nicht an die Richtlinien der Beklagten über die tagfertige Führung der Kundenkartei gehalten.

a) In diesem Verhalten des Klägers sieht das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht unerhebliche Verstöße gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, deren Gewicht noch durch zahlreiche Abmahnungen, zuletzt durch die Abmahnung vom 17. September 1973, verstärkt werde. Es meint jedoch, diese Pflichtverletzungen des Klägers müßten in einem milderem Licht erscheinen, weil sie sich nicht auf seine vertraglichen Hauptpflichten, nämlich seine Pflicht zur Vermittlung von Aufträgen für die Beklagte sowie zur Durchführung des Kundendienstes und der Kundenberatung bezögen, sondern nur den Bereich vertraglicher Nebenpflichten beträfen. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts begegnet rechtlichen Bedenken. Es kann nicht allgemein gesagt werden, eine Verletzung vertraglicher Nebenpflichten wiege von vornherein weniger schwer als ein Verstoß gegen die Hauptpflichten. Auch eine Verletzung von Nebenpflichten kann je nach den Umständen des Einzelfalles eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen. Es kommt deshalb nicht entscheidend darauf an, wie die dem angestellten Vertreter obliegende Berichtspflicht rechtlich zu qualifizieren ist, ob sie allgemein den Haupt- oder den Nebenpflichten zuzurechnen ist. Maßgebend ist vielmehr die Bedeutung, die der jeweils in Rede stehenden Vertragspflicht im Rahmen des Arbeitsverhältnisses der Parteien zukommt, und wie sich die Verletzung dieser Vertragspflicht für den anderen Vertragsteil auswirkt. Gerade die laufenden Berichte der Außendienstmitarbeiter können für die Existenz und den Erfolg eines Unternehmens ausschlaggebende Bedeutung gewinnen, weil sie der Unternehmensleitung Einblick in die Marktlage und das Marktgeschehen vermitteln und ihr so die Möglichkeit verschaffen, sich rechtzeitig auf beginnende Veränderungen am Markt einzustellen.



Im vorliegenden Falle läßt es sich jedoch rechtfertigen, die Verstöße des Klägers gegen seine Pflicht zur täglichen Besuchsberichterstattung und zur tagfertigen Führung der Kundenkartei milder zu beurteilen, als wenn der Kläger seine Vertragspflichten zur Kundenwerbung, Kundenberatung und zur Durchführung des Kundendienstes vernachlässigt hätte. Das Landesarbeitsgericht hat das erhebliche Interesse an der strikten Einhaltung der Berichtspflicht und der Pflicht zur Führung der Kundenkartei nicht verkannt. Es hebt wiederholt die vitale Bedeutung hervor, die die Beklagte ihrem Informationssystem beimesse und die diesem System im Hinblick auf Marktanalyse, Marktstatistik, zur Sicherung des Informationsflusses zwischen ihr und ihren Vertretern und als Mittel zur Steuerung ihrer Vertreter auch zukomme. Es weist jedoch darauf hin, daß die Beklagte keinen einzigen Fall habe darlegen und unter Beweis stellen können, in dem ihr aufgrund der Versäumnisse des Klägers konkrete Nachteile entstanden seien. Lassen sich aber keine konkreten schädlichen Auswirkungen der Versäumnisse des Klägers feststellen, dann kann seinen Vertragsverstößen nicht die gleiche Bedeutung beigemessen werden, als wenn er etwa seine Pflicht zur Vermittlung von Aufträgen für die Beklagte vernachlässigt hätte; denn letzteres hätte sich unmittelbar nachteilig auf die Umsatzentwicklung der Beklagten ausgewirkt.

b) Die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobenen Rügen greifen nicht durch.

aa) Unbegründet ist zunächst die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe der Beklagten zu Unrecht die Darlegungs- und Beweislast für den Eintritt eines konkreten Schadens auferlegt. Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses hat der Arbeitgeber alle diejenigen Umstände darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, die bei der Interessenabwägung für die soziale Rechtfertigung der Kündigung ins Gewicht fallen können. Das Landesarbeitsgericht vermißt daher mit Recht eine substantiierte Darlegung der Nachteile, die sich für die Be-

klagte aus der Verletzung der Berichtspflicht des Klägers und seiner Pflicht zur tagfertigen Führung der Kundenkartei ergeben haben.

bb) Die Revision rügt ferner, daß das Landesarbeitsgericht die in der Berufungsbegründung vom 28. Februar 1975 enthaltenen Beweisangebote der Beklagten für das Funktionieren und die Bedeutung ihres Informationssystems, insbesondere den Antrag auf Augenscheineinnahme in der Zweigniederlassung Stuttgart, übergangen habe. Sie führt hierzu aus, diese Beweisanträge seien geeignet gewesen, das Funktionieren und die Bedeutung des Informationssystems der Beklagten sowie den insoweit von ihr getriebenen materiellen Aufwand zu beweisen und ferner deutlich zu machen, daß dieser Aufwand gerade durch das Verhalten des Klägers, soweit es seine Tätigkeit betreffe, weitgehend nutzlos geworden und darüber hinaus der mögliche Markterfolg nicht erzielt worden sei. Diese Revisionsrüge genügt schon nicht den an eine ordnungsgemäße Verfahrensrüge zu stellenden Anforderungen; denn sie ist nicht mit Tatsachen belegt und bezeichnet - mit Ausnahme des Antrags auf Augenscheineinnahme - auch nicht mit hinreichender Deutlichkeit diejenigen Beweismittel, die das Landesarbeitsgericht übergangen haben soll. Hiervon abgesehen bedurfte es aber auch keine Beweiserhebung über das Funktionieren und die Bedeutung des Informationssystems der Beklagten sowie über die Auswirkungen der Pflichtverletzungen des Klägers auf dieses System. Denn das Landesarbeitsgericht hat die insoweit von der Beklagten vorgetragenen Tatsachen ersichtlich als zutreffend unterstellt und sie seiner Gesamtwürdigung zugrundegelegt.

c) Bei seiner Würdigung der Pflichtverstöße des Klägers führt das Berufungsgericht weiter aus, der ausgesprochenen Kündigung könne kein Präventivcharakter in bezug auf die übrigen Vertreter der Beklagten beigelegt werden, weil die Kündigung weder Strafcharakter habe noch dazu diene, mögliche Vertragsverstöße anderer Mitarbeiter zu Lasten des Gekündigten in die Waagschale zu werfen. Hierbei übersieht das Landesarbeitsge-



- 14 -

richt jedoch - worauf die Revision mit Recht hinweist -, daß sich laufende Pflichtverletzungen eines Arbeitnehmers, wenn sie sanktionslos bleiben, als schlechtes Beispiel auch auf die Arbeitsmoral anderer Betriebsangehöriger auswirken und sie negativ beeinflussen können und daß der Arbeitgeber auch aus diesem Grunde durchaus ein berechtigtes Interesse daran haben kann, sich von einem solchen Mitarbeiter zu trennen. Im vorliegenden Falle kommt diesem Gesichtspunkt aber keine nennenswerte Bedeutung zu. Der Kläger arbeitete nicht mit anderen Vertretern der Beklagten zusammen. Jeder ihrer Vertreter hat sein eigenes, ihm zugeteiltes Verkaufsgebiet, in dem er allein und unabhängig von den anderen Vertretern tätig wird. Der einzelne Vertreter hat also keinen unmittelbaren Einblick darin, ob und in welchem Umfang ein anderer Vertreter seine Berichtspflichten vernachlässigt. Die Gefahr eines negativen Einflusses der Vertragsverstöße des Klägers auf das Verhalten anderer Außendienstmitarbeiter der Beklagten ist daher nur gering zu veranschlagen und kann bei der Gesamtwürdigung nicht wesentlich ins Gewicht fallen.

2. Die Beklagte hat dem Kläger ferner noch vorgeworfen, er habe die Verkaufskapazität seines Gebietes nicht ausgeschöpft und zu erkennen gegeben, daß er keine Lust zum Besuch von Baustellen habe. Das Landesarbeitsgericht hat das nicht festgestellt. Die Revision beanstandet, daß es die dafür in der Berufungsbegründung angetretenen Beweise nicht erhoben hat. Diese Revisionsrüge genügt jedoch wiederum nicht den an eine ordnungsgemäße Verfahrensrüge zu stellenden Anforderungen. Es fehlt die Bezeichnung der angeblich übergangenen Beweismittel und die Angabe der unter Beweis gestellten konkreten Tatsachen, aus denen sich ergeben soll, daß der Kläger die Verkaufsmöglichkeiten in seinem Gebiet pflichtwidrig nicht ausgeschöpft habe. Zu der behaupteten Unlustäußerung des Klägers hat die Beklagte auf Seite 15 ihrer Berufungsbegründung unter Benennung des Zeugen M zwar vorgetragen, man habe vom Kläger Äußerungen gehört, daß er keine Lust habe, Baustellen zu besuchen. Hieraus geht aber nicht einmal hervor, ob der Zeuge

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



M eine solche Äußerung des Klägers selbst wahrgenommen oder ob er das nur von anderen gehört hat. Wäre letzteres der Fall, so wäre der Beweisantritt ohnehin unbeachtlich. Hier von abgesehen ist das erwähnte Vorbringen der Beklagten auch zu unbestimmt; denn es wird nicht gesagt, zu welcher Zeit, bei welcher Gelegenheit und wie oft der Kläger eine solche Unlustäußerung getan haben soll. Das Landesarbeitsgericht brauchte dieses Beweisangebot der Beklagten daher nicht zu berücksichtigen.

3. Im Rahmen seiner Interessenabwägung hält das Landesarbeitsgericht dem Kläger neben seiner langjährigen Beschäftigungszeit mit Recht zugute, daß er trotz der zweimaligen Verkleinerung seines Vertretungsgebiets ausgesprochen gute Verkaufserfolge erzielt habe, daß die Beklagte ihm im März 1970 eine "nunmehr reibungslos funktionierende Zusammenarbeit" in bezug auf das Berichtswesen bescheinigt habe, daß er im Dezember 1972 als "Sieger der H -Olympiade" beglückwünscht und mit Schreiben vom 7. Februar 1974 anlässlich einer Sonderaktion "Heißer Herbst" ausgezeichnet worden sei und daß er auch in der sogenannten "Bestsellerliste" nach dem Stand vom 31. Dezember 1973 auf einem günstigen Platz rangiere.

4. Entscheidend gegen die soziale Rechtfertigung der Kündigung spricht jedoch folgendes:

Die nachlässige Besuchsberichterstattung der Klägers, auf die die Beklagte ihre Kündigung stützt, war bereits seit dem Jahre 1967 immer wieder Gegenstand von Erörterungen zwischen den Parteien. Die Beklagte hat die sich über einen so langen Zeitraum hinziehenden und trotz mehrfacher Abmahnungen immer wiederholten Pflichtverletzungen des Klägers mit Rücksicht auf die von ihm erzielten Verkaufserfolge jahrelang hingenommen. Als sie sich dann schließlich im März 1974 zur Kündigung des Klägers entschloß, war seit der letzten Abmahnung vom 17. September 1973 in der Besuchsberichterstattung des Klägers bereits eine deutliche Besserungstendenz festzustellen, worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hinweist. Außerdem war vorgesehen, das Verkaufsgebiet des Klägers zum 28.



- 16 -

März 1974 um die Landkreise Tettnang und Lindau sowie um den Stadtkreis Lindau zu verkleinern. Durch diese erhebliche Einschränkung seines Verkaufsgebiets hätten sich auch die Reisezeiten des Klägers verkürzt, und er hätte dann für die tägliche Besuchsberichterstattung mehr Zeit zur Verfügung gehabt. Es bestand deshalb die begründete Aussicht, daß der Kläger bei verkleinertem Verkaufsgebiet die noch vorhandenen Mängel in der Besuchsberichterstattung abstellte. Unter diesen Umständen hätte die Beklagte zunächst die weitere Entwicklung abwarten müssen, bevor sie die Kündigung aussprach.

Hinzu kommt, daß die Beklagte dem Kläger noch mit Schreiben vom 8. Februar 1974 angeboten hat, die Zusammenarbeit mit ihm in dem verkleinerten Verkaufsgebiet fortzusetzen. Damit hat sie selbst zu erkennen gegeben, daß die Verletzung der Berichtspflichten für sie noch keinen Kündigungsgrund abgab. Sie hat die Kündigung erst ausgesprochen, als es ihr nicht gelungen war, den Kläger zum Verzicht auf die ihm bei Verkleinerung seines Verkaufsgebiets vertraglich zustehende Entschädigung zu bewegen. Eine entschädigungslose Einschränkung seines Verkaufsgebiets brauchte der Kläger nach seinem Vertrage nicht hinzunehmen. Seine Weigerung, auf seinen Entschädigungsanspruch zu verzichten, konnte die Beklagte deshalb auch nicht zum Anlaß nehmen, sich von ihm zu trennen.

II. Gegen die vom Arbeitsgericht auf Antrag des Klägers vorgenommene und vom Landesarbeitsgericht bestätigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung von 80.000,-- DM hat sich die Beklagte weder in der Berufungs- noch in der Revisionsinstanz gewandt. Sie will diese Entscheidung offenbar für den Fall hinnehmen, daß ihre Kündigung rechtsunwirksam sein sollte, um den Kläger nicht weiterbeschäftigen zu müssen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und über die Höhe der zu zahlenden Abfindung ist deshalb der Prüfung durch den Senat entzogen.

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

- 17 -



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



- 17 -

III. Nach alledem erweist sich das angefochtene Urteil im Ergebnis als zutreffend, so daß die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker

Keller

Dr. Hirt



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)