

Aktenzeichen: 6 AZR 1058/77

LAG Bremen

Urteil des BAG vom 26. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; ZPO § 565 Abs. 3 Ziff. 1

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 1058/77

1 Sa 53/77 Bremen

Verkündet am
26. Februar 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Mergenthaler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 14. Oktober 1977 - 1 Sa 53/77 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 28. April 1977 - 1 Ca 142/77 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

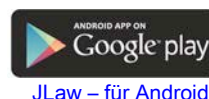
Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 1927 geborene Kläger ist seit 31 Jahren Berufskraftfahrer und seit über 17 Jahren bei der Beklagten als Omnibusfahrer beschäftigt. Während seiner gesamten Dienstzeit bei der Beklagten ist er weder disziplinarrechtlich noch verkehrsrechtlich in Erscheinung getreten. Nach dem für das Beschäftigungsverhältnis einschlägigen MTV kann dem Kläger, da er länger als 15 Jahre betriebsangehörig ist, nur außerordentlichen gekündigt werden.

Am 28. Januar 1977 geriet der Kläger gegen 23.35 Uhr während einer Fahrt mit seinem Privatwagen in eine Radarkontrolle der Polizei. Die sofort durchgeführte Blutprobe ergab eine Blutalkoholkonzentration von 1,72 o/oo. Die Polizei beschlagnahmte daraufhin den Führerschein des Klägers. Der Kläger hätte seinen Dienst als Busfahrer am Morgen des 29. Januar 1977 um 4.49 Uhr antreten müssen. Durch Beschluß des Amtsgerichts L vom 3. Februar 1977 wurde die Fahrerlaubnis vorläufig entzogen.

Am 4. Februar 1977 kündigte die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis des Klägers mit sofortiger Wirkung. Sie forderte ferner von dem Kläger die für 1976 gewährte Weihnachtsgratifikation nach den Bestimmungen des einschlägigen MTV zurück und behielt nach teilweiser Verrechnung des Forderungsbetrages 387,66 DM netto von dem Restgehalt des Klägers ein.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen die Kündigung und gegen die Rückforderung der Weihnachtsgratifikation gewandt und vorgetragen, er habe am 28. Januar 1977 nach Dienstschluß gegen 17.00 Uhr zu Hause "fünf Schluck Korn" getrunken und danach zu Abend gegessen. Anschließend sei er in einer privaten Angelegenheit noch einmal weggefahren. Er habe jedoch keine Gaststätte besucht und auch keinen Alkohol mehr zu sich genommen. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach dem Verlust der Fahrerlaubnis hätte die Beklagte ihn anderweitig beschäftigen können. Er sei gelernter Schlosser und von der Beklagten als Schaffner ausgebildet worden. Er sei auch bereit gewesen, für eine Übergangszeit bis zur Wiedererlangung des



Führerscheins jede andere Arbeit bei der Beklagten zu verrichten, sei es als Putzer, Schlosser, Schaffner, Kontrolleur oder dergleichen. Die Beklagte habe mit der Kündigung auch den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Andere Kollegen, die aufgrund ähnlicher Situationen entlassen worden seien, seien zunächst bei den Stadtwerken weiterbeschäftigt und später wieder von der Beklagten als Busfahrer eingestellt worden.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die am 4. Februar 1977 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 387,66 DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und die Auffassung vertreten, der Kläger sei aufgrund seines Verhaltens für sie untragbar geworden. Ohne die Polizeikontrolle sei zu vermuten gewesen, daß der Kläger seinen Dienst um 4.49 Uhr nicht in nüchternem Zustand angetreten hätte. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, den Kläger anderweitig im Betrieb einzusetzen. Im übrigen habe eine derartige Möglichkeit nicht bestanden. Außer 240 Busfahrern beschäftige sie 62 Handwerker, 22 Wagenwäscher, 26 Fahrdienstangestellte und 31 Angestellte in der allgemeinen Verwaltung. Mit Ausnahme von sechs Busfahrern seien alle anderen Stellen besetzt gewesen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Im Falle von Führerscheinentziehung wegen Trunkenheit am Steuer seien die Busfahrer von ihr immer fristlos entlassen worden. Lediglich in einem Fall sei eine Umsetzung auf eine Stelle als Wagenwäscher erfolgt, die gerade frei geworden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage antragsgemäß stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage.



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



- 4 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat mit dem Arbeitsgericht angenommen, die fristlose Kündigung der Beklagten vom 4. Februar 1977 sei rechtsunwirksam. Der Kläger habe zwar eine Dienstpflichtverletzung begangen, indem er einige Stunden vor Beginn seines Dienstes eine Alkoholmenge zu sich genommen habe, die zum vorläufigen Entzug des Führerscheins geführt habe. Da ein Berufskraftfahrer die Fahrerlaubnis notwendig zur Ausübung seines Berufes brauche, spiele es grundsätzlich keine Rolle, ob der Führerschein anlässlich einer Privatfahrt oder einer Dienstfahrt entzogen worden sei. Dennoch sei das Vorliegen eines wichtigen Grundes, der zur außerordentlichen Kündigung berechtige, deshalb zu verneinen, weil im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches noch nicht erkennbar gewesen sei, ob dem Kläger der Führerschein endgültig entzogen werde und gegebenenfalls wie lange. Anlässlich des bis dahin tadelssfreien Verhaltens des Klägers sei auch nicht von einer Wiederholung der Pflichtverletzung auszugehen gewesen. Im übrigen sei der Kläger wegen seines Alters, seines schlechten Gesundheitszustandes und der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage nur schwer in eine andere Stelle zu vermitteln. In Anbetracht dieser Umstände hätte die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung erwägen müssen, ob der Kläger nicht auf einen anderen Arbeitsplatz hätte umgesetzt werden können, auf dem eine Fahrerlaubnis nicht notwendig war. Allein die langjährige Betriebszugehörigkeit des Klägers hätte es geboten erscheinen lassen, dem Kläger zumindest für die Zeit bis zur Entscheidung im Strafverfahren eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Die Beklagte habe nicht ausreichend dargetan, daß sie eine Umsetzungsmöglichkeit des Klägers geprüft habe. Da die fristlose Kündigung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis über den 31. März 1977 hinaus fortbestanden habe, bestehe auch kein Anspruch der Beklagten auf Rückforderung des Weihnachtsgeldes, so daß sie dem Kläger den Betrag von 387,66 DM zu Unrecht vom Lohn einbehalten habe.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB sind nicht frei von Rechtsfehlern.

- 5 -



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

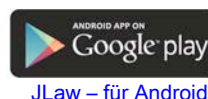


1. Die Anwendung des Rechtsbegriffes des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur beschränkt nachgeprüft werden. Im Revisionsverfahren ist aber stets zu prüfen, ob das Berufungsgericht den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig erkannt hat, ob also ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden, und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles daraufhin abgewogen worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Frist für die ordentliche Kündigung oder bis zum vereinbarten Vertragsende fortzusetzen (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. z.B. BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB und BAG, JZ 1975, 737 [739]).

2. Auch dieser eingeschränkten Überprüfung hält das angefochtene Urteil nicht stand.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zwar mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß die Entziehung des Führerscheins bei einem als Kraftfahrer tätigen Arbeitnehmer grundsätzlich die fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Ein als Busfahrer angestellter Arbeitnehmer kann und darf seine Arbeitspflicht nicht mehr erfüllen, wenn er nicht mehr im Besitze einer Fahrerlaubnis ist. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Entziehung des Führerscheins wegen Trunkenheit im Straßenverkehr bei einer Dienstfahrt oder außerhalb der Arbeitszeit bei einer Privatfahrt erfolgt ist (vgl. BAG AP Nr. 51 zu § 626 BGB = SAE 1964, 1 mit Anmerkung von Herschel; BAG AP Nr. 70 zu § 626 BGB mit Anmerkung von Hueck, diese Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., § 125 VII 19, S. 617; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdn. 242).

Der Entzug des Führerscheins wegen Trunkenheit bei einer in der Freizeit mit einem Privatwagen durchgeführten Fahrt



eines Berufskraftfahrers ist zwar nicht unter allen Umständen ein Grund, den Arbeitnehmer fristlos zu entlassen. Es hängt vielmehr von den besonderen Umständen des Einzelfalles ab, ob die durch den Verlust des Führerscheins eingetretene Störung im Leistungsbereich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder auf Dauer zumutbar erscheinen läßt (BAG, Urteil vom 30. Mai 1978, AP Nr. 70 zu § 626 BGB mit Bezugnahme auf BAG AP Nr. 15 und 52 zu § 626 BGB). Dies folgt aus der Überlegung, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber dann nicht unzumutbar belastet, wenn es ihm möglich ist, den Arbeitnehmer überhaupt noch wirtschaftlich sinnvoll einzusetzen. Die in der angeführten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. Mai 1978 angeführten Erwägungen können jedoch nicht uneingeschränkt auf den vorliegenden Fall übertragen werden. Dort handelte es sich um einen LKW-Fahrer, der in einem Betrieb der Bauwirtschaft eingesetzt war. Bei einem Busfahrer, der in einem öffentlichen Verkehrsbetrieb zur Personenbeförderung eingesetzt ist, liegt in dem Verlust der Fahrerlaubnis nicht eine bloße Störung im Leistungsbereich. An den im öffentlichen Personenverkehr eingesetzten Busfahrer sind, was die allgemeine Zuverlässigkeit anbetrifft, noch höhere Anforderungen zu stellen, als an einen LKW-Fahrer. Die im Verlust des Führerscheins primär im Leistungsbereich liegende Störung erstreckt sich bei einem im öffentlichen Personenverkehr eingesetzten Busfahrer auch auf den Vertrauensbereich. (so auch Hueck in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 70 zu § 626 BGB). Wird durch den Verlust der Fahrerlaubnis auch der Vertrauensbereich maßgeblich tangiert, so ist dies bei der Interessenabwägung ebenfalls zu berücksichtigen.

b) Dem Landesarbeitsgericht sind jedoch bei der Interessenabwägung Fehler unterlaufen.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatzpunkt zu Recht davon ausgegangen, daß die Frage der Umsetzungsmöglichkeit in die Interessenabwägung einzubeziehen ist. Es hat hierzu aber die Auffassung vertreten, die Beklagte habe vor Ausspruch der Kündigung nicht in dem erforderlichen Rahmen



Erwägungen darüber angestellt, ob der Kläger nicht auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden könne. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

bb) Der die fristlose Kündigung aussprechende Arbeitgeber hat zwar die tatsächlichen Voraussetzungen des wichtigen Grundes darzulegen. Das gilt nicht nur für den eigentlichen Kündigungssachverhalt, sondern auch für alle Umstände, die im Rahmen der Interessenabwägung für die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sprechen (BAG 2, 333 [339] = AP Nr. 8 zu § 626 BGB; BAG 24, 383 [393] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist [zu II 2 der Gründe]; Grunsky, ZfA 1977, 167 [174]).

Als Omnibusfahrer war der Kläger wegen des Entzugs der Fahrerlaubnis nicht mehr einsetzbar. Der Kläger hat zwar im Prozeß erklärt, er sei auch mit jedem anderen Arbeitsplatz bei der Beklagten, auf dem eine Fahrerlaubnis nicht erforderlich gewesen wäre, einsatzbereit gewesen. Daß der Kläger der Beklagten vor oder unmittelbar nach der Kündigung ein solches Angebot gemacht hat, ergibt sich jedoch weder aus dem festgestellten Sachverhalt noch aus dem Akteninhalt. Selbst wenn ein solches Angebot des Klägers, ähnlich wie in dem vom Zweiten Senat im Urteil vom 30. Mai 1978 (aaO) entschiedenen Fall entbehrlich gewesen sein sollte, weil die Beklagte das Interesse des Klägers an einer Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz unterstellen mußte, ergibt sich nichts anderes. Die Beklagte hat im Schriftsatz vom 3. März 1977 bereits in erster Instanz dargelegt, daß kein anderer Arbeitsplatz für den Kläger vorhanden war. Sie hat im einzelnen aufgeführt, wieviel Stellen im ganzen zur Zeit des Kündigungsausspruches vorhanden und wie sie besetzt waren. Mit Schriftsatz vom 13. Juli 1977 hat die Beklagte in der Berufungsinstanz noch einmal ausgeführt, alle Arbeitsplätze, für die keine Fahrerlaubnis erforderlich sei, seien besetzt gewesen; für fünf Schaffner und zwei Straßenbahnfahrer sei sogar keine Einsatzmöglichkeit vorhanden gewesen. Die Beklagte hat diese Behauptungen auch unter Beweis gestellt durch Benennung von Zeugen. Die Beklagte hat demnach nicht nur behauptet, alle Arbeitsplätze seien besetzt gewesen,



sondern sie hat auch die Anzahl der Arbeitsplätze angegeben und die einzelnen Tätigkeiten aufgeschlüsselt. Damit hat die Beklagte ihre Darlegungslast in ausreichendem Maße erfüllt.

Diesen Ausführungen der Beklagten ist der Kläger nicht entgegengetreten. In diesem Fall hätte es dem Kläger obgelegen, seinerseits darzutun, welcher anderer Arbeitsplatz bei der Beklagten frei sei, auf dem er keine Fahrerlaubnis benötigte. An die Darlegungslast sind in diesem Falle die gleichen Anforderungen zu stellen wie bei einer betriebsbedingten Kündigung oder einer Kündigung wegen Krankheit (vgl. hierzu BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

cc) Dies hat das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung übersehen. Da der Kläger nicht substantiiert vorgetragen hat, an welcher Stelle er bei der Beklagten auch ohne Fahrerlaubnis hätte weiter beschäftigt werden können, kann er sich nicht darauf berufen, die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte es unterlassen habe, ihm in ihrem Betrieb einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

3. Einer Zurückverweisung des Rechtsstreits bedarf es nicht. Der Senat kann nach § 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden, da die Aufhebung des Urteils nur wegen einer Gesetzesverletzung erfolgt. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen reichen für den Senat aus, die Interessenabwägung selbst vorzunehmen.

Da ein weiterer Einsatz des Klägers als Busfahrer wegen des Entzugs der Fahrerlaubnis nicht möglich war, wäre der Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers nur zumutbar gewesen, wenn eine Beschäftigungsstelle zur Verfügung gestanden hätte, für die eine Fahrerlaubnis nicht erforderlich war. Wie bereits dargelegt, hätte es angesichts des substantiierten Vortrags der Beklagten dem Kläger obliegen, dies darzulegen und gegebenenfalls unter Beweis zu stellen. Mangels eines entsprechenden Vortrags des Klägers ist davon auszugehen, daß eine solche Beschäftigungsmöglichkeit nicht vorhanden war. Für die Beklagte war es daher nicht zumutbar,



4. Da die außerordentliche Kündigung somit rechtswirksam ist, war die Beklagte nach § 2 Abs. 1 Ziff. 2 des einschlägigen Manteltarifvertrages berechtigt, die dem Kläger für das vor-
aufgegangene Jahre gewährte Weihnachtsgewinn einzubehalten.
Die Klage war daher unter Aufhebung des Urteils des Landes-
arbeitsgerichts und Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts
in vollem Umfange abzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Michels-Holl
Lehmann Mergenthaler

