

Aktenzeichen: 7 AZR 405/79

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)

Urteil des BAG vom 2. September 1981

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

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 405/79

9 Sa 5/79 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet am
2. September 1981

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. September 1981
durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter
Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter
Neumann und Dr. Kleemann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
22. Februar 1979 - 9 Sa 5/79 - wird zurückge-
wiesen.

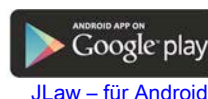
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 Kläger war seit 1. April 1977 bei der Beklagten als Anwendungstechniker im Außendienst beschäftigt. Seit 9. Juni 1978 lieferte er trotz mehrerer Ermahnungen die von ihm zu erstellenden Wochenberichte und die von ihm in seinem Dienstfahrzeug einzulegenden Tachographenscheiben nicht mehr ab. Vom 4. September bis 17. September 1978 befand sich der Kläger in Urlaub. Am 18. September 1978 erklärte der Kläger der Beklagten auf Befragen, er könne die Tachographenscheiben deshalb nicht abliefern, weil er es teilweise unterlassen habe, sie in den Tachographen einzulegen. Ebenfalls am 18. September 1978 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigungsgründe seien gemäß § 626 Abs. 2 BGB verfristet. Auch hätten weder die Wochenberichte noch die Tachographenscheiben eine derart wichtige Funktion, daß die Nichtbefolgung der entsprechenden Anweisungen eine fristlose Kündigung rechtfertigen könne. Auch sei ihm die Befolgung dieser Anweisungen wegen Arbeitsüberlastung nicht zumutbar gewesen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 18. September 1978 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat dargelegt, welche Kontrollziele mit den Wochenberichten und Tachographenscheiben verfolgt worden seien. Erst am 18. September 1978 sei klar geworden, daß der Kläger die Tachographenscheiben teilweise überhaupt nicht eingelegt hatte und daß es ihm deshalb unmöglich war, die geforderten Unterlagen beizubringen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 18. September 1978 nicht aufgelöst ist, sondern erst zum 31. Dezember 1978 endet. Die Beklagte habe die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Diese habe am 1. September 1978, dem letzten Arbeitstag des Klägers vor seinem Urlaub, begonnen, denn während des Urlaubs scheide ein neuer Pflicht-



- 3 -

verstoß des Klägers begrifflich aus, weil der Kläger während seines Urlaubs von aller Dienstpflicht freigestellt sei. Die unwirksame fristlose Kündigung sei jedoch in eine fristgerechte Kündigung zum 31. Dezember 1978 umzudeuten, da dies dem Willen der Beklagten entspreche und der Kläger erklärt habe, gegen eine Umdeutung keine Einwendungen zu erheben.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Ersturteils; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

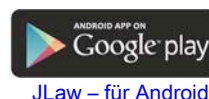
Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die fristlose Kündigung vom 18. September 1978 für rechtswirksam angesehen, denn der Beklagten sei unstreitig erst an diesem Tage bekannt geworden, daß der Kläger der ihm obliegenden Verpflichtung zur Vorlage der Tachographenscheiben deshalb nicht nachkommen konnte, weil er teilweise das Einlegen der Scheiben unterlassen hatte. Dieses Unterlassen stellt nach Meinung des Landesarbeitsgerichts eine nicht unerhebliche Pflichtverletzung dar und sei daher zumindest im Zusammenhang mit den vorangegangenen anderen Pflichtverletzungen, dem seit 9. Juni 1978 unterbliebenen Abliefern der wöchentlichen Berichte, geeignet, die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Der Kläger habe es durch sein Verhalten unmöglich gemacht, eine wirksame Kontrolle der von ihm gefahrenen Kilometer vorzunehmen. In diesem Zusammenhang sei auch der Hinweis des Klägers darauf unbeachtlich, daß er infolge Zeitmangels außer Stande gewesen sei, der Pflicht zum Erstellen von Wochenberichten zu genügen. Das Einlegen der Tachographenscheiben stelle eine so geringfügige Mühe dar, daß ein Verstoß gegen diese Pflicht nicht entschuldbar sei. Beim Abwägen der beiderseitigen Interessen der Parteien am Fortbestand oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegen die der Beklagten, weil die

- 4 -



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



- 4 -

Möglichkeit einer zuverlässigen Abrechnung für sie von großer Bedeutung sei. Nachdem frühere Abmahnungen und Hinweise erfolglos geblieben seien, habe sie auch keine Gewähr dafür, daß der Kläger bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses gewissenhafter wäre.

II. An die dieser Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da die Revision keine Verfahrensrügen erhoben hat.

1. Auf der Grundlage dieser Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht nicht gegen § 626 Abs. 2 BGB verstoßen.

Die in dieser Vorschrift bestimmte Frist beginnt, sobald der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat (BAG vom 6.7.1972 - 2 AZR 386/71 - BAG 24, 341 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Zu diesen maßgebenden Tatsachen gehört im vorliegenden Falle, daß der Beklagten erst am Kündigungstage bekanntgewordene Nichteinlegen der Tachographenscheiben, denn diese Pflichtverletzung hat das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit den anderen Pflichtverletzungen als den entscheidenden die fristlose Kündigung rechtfertigenden wichtigen Grund angesehen. Ob er auch für die Beklagte bei Ausspruch der fristlosen Kündigung entscheidend war, was die Revision zu verneinen scheint, ist demgegenüber unerheblich, weil es für die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung allein darauf ankommt, ob im Kündigungszeitpunkt ein wichtiger Grund objektiv vorgelegen hat (vgl. BAG vom 18.1.1980 - 7 AZR 260/78 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Nachschieben von Kündigungsgründen). Selbst wenn dieser Grund der Beklagten im Kündigungszeitpunkt noch nicht bekannt gewesen wäre, etwa weil die Kündigung bereits zu Beginn des am 18. September 1978 mit dem Kläger geführten Gesprächs ausgesprochen worden sein sollte, durfte die Beklagte diesen Grund im Kündigungsschutzprozeß nachschieben, ohne hierbei an die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gebunden zu sein (BAG, aaO).

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Daß das Landesarbeitsgericht auch die früheren, der Beklagten bereits länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung bekanntgewordenen Pflichtverletzungen des Klägers mitberücksichtigt hat, ist ebenfalls mit § 626 Abs. 2 BGB vereinbar, weil zwischen beiden Pflichtverletzungen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, der es rechtfertigt, die an sich verfristeten früheren Pflichtverletzungen unterstützend heranzuziehen (vgl. BAG Urteile vom 17.8.1972 - 2 AZR 359/71 - BAG 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist und vom 10.4.1975 - 2 AZR 113/74 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschußfrist; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 135, 187 m.w.N.).

2. Rechtsfehlerfrei ist auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, im Verhalten des Klägers liege ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Die Anwendung dieser Vorschrift durch das Berufungsgericht ist vom Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht hat nur darüber zu befinden, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB verkannt bzw. bei der Subsumtion verlassen hat, ob es gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung; vgl. z.B. BAG 2, 214 [215]; BAG 2, 207 [212]; BAG 9, 263 [265]; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 285 m.w.N.).

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Es hat überzeugend dargelegt, weshalb in der Nichteinlegung der Tachographenscheiben ein gewichtiger, über ihre Nichtablieferung hinausgehender Pflichtverstoß zu sehen ist. Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers im Leistungsbereich aber sind jedenfalls dann als wichtiger Kündigungsgrund geeignet, wenn sie schwerwiegend sind und trotz Abmahnung durch den Arbeitgeber vom Arbeitnehmer wiederholt begangen werden. Im Streitfall hatte die als "Verwarnung" bezeichnete schriftliche Abmahnung vom 28. August 1978, in der dem Kläger die Kündigung angedroht worden war, insbesondere auf die "Arbeitsanweisungen" Bezug genommen; hierzu gehörten vor allem die Hinweise der Beklagten



vom 18. und 25. August 1978. In ihnen war ausdrücklich die Nachlieferung der Tachographenscheiben angesprochen. Da die Pflicht zur Ablieferung von Tachographenscheiben denknotwendig die Pflicht einschließt, sie zunächst einzulegen, war mit dieser Abmahnung auch ein etwaiges Nichteinlegen der Scheiben abgemahnt.

Ob das mithin als wichtiger Grund geeignete Verhalten des Klägers im konkreten Streitfalle die fristlose Kündigung rechtfertigt, ist Gegenstand der vom Berufungsgericht unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu treffenden Interessenabwägung. Auch diese hat das Landesarbeitsgericht umfassend und rechtsfehlerfrei vorgenommen. Die Revision ist deshalb insgesamt mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Jobs Dr. Becker Dr. Steckhan

Neumann Dr. Kleemann



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

