

Aktenzeichen: 7 AZR 998/78

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 27. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TV AL II (Frz.) § 45; BGB § 626;
BPersVG § 79 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 998/78

2 Sa 221/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
27. März 1981

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Nehring für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. September 1978 - 2 Sa 221/78 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die 1931 geborene Klägerin war seit 1. Februar 1954 bei den französischen Stationierungstruppen in der Bundesrepublik beschäftigt. Seit April 1967 arbeitete sie in deren Großmetzgerei in N als Büroangestellte; dort oblag ihr vor allem die Buchführung (Warenein- und -ausgang, Versand und Lohnabrechnungen). Im November 1976 entstand der Verdacht, daß in der Großmetzgerei Fleischwaren verschoben werden. Bei den ersten Vernehmungen von Arbeitnehmern der Dienststelle und der am 17. März 1977 bei der Klägerin durchgeführten Haussuchung stellte sich heraus, daß die Klägerin und andere Arbeitnehmer der Dienststelle seit längerer Zeit unberechtigtweise Fleisch und Wurstwaren aus der Metzgerei entnommen hatten und die Klägerin dies durch Fälschung von Rechnungen und Lieferscheinen zu verdecken versucht hatte. Bei ihrer Vernehmung durch die Kriminalpolizei am 21. März 1977 räumte die Klägerin ein, Bestellscheine gefälscht und mit Hilfe anderer Arbeitnehmer in mehreren Fällen unberechtigtweise Fleisch aus der Großmetzgerei entnommen zu haben. Am 21. März 1977 wurde die oberste Dienststelle in B hiervon in Kenntnis gesetzt.

Am 23. März 1977 erklärte der kündigungsberechtigte Dienststellenleiter dem Vorsitzenden der für die Dienststelle der Klägerin zuständigen Betriebsvertretung, er beabsichtige, die Klägerin wegen Warenunterschlagungen und Beihilfe zu Rechnungsfälschungen fristlos zu entlassen. Mit Schreiben vom 24. März 1977 teilte die Betriebsvertretung dem Dienststellenleiter folgendes mit:

"Nach längerer Aussprache konnten wir keine Einigung darüber erzielen, die Zustimmung zur "fristlosen Entlassung" zu geben, da wir von keiner Seite eine Auskunft über die Vorgänge bekamen.

Ich wurde beauftragt, Sie um Einsicht in die Anschuldigungen und Beweise gegen die zwei Beschuldigten zu bitten, die eine "fristlose Entlassung" rechtfertigen würden."

- 3 -



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



- 3 -

Mit Schreiben vom 25. März 1977, an die Klägerin abgesandt am 28. März 1977 und der Klägerin zugegangen am 29. bzw. 30. März 1977, kündigte die Dienststelle der Klägerin fristlos und gab als Kündigungsgrund "Buchungsfälschungen zur Durchführung von Warenunterschlagungen" an.

Die Klägerin hält die Kündigung vor allem deshalb für rechtsunwirksam, weil die zuständige Betriebsvertretung zuvor nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Auch sei die Kündigung verspätet erklärt worden, weil die Dienststelle schon länger als 14 Tage vorher Kenntnis von den Vorfällen gehabt habe. Schließlich rechtfertige das ihr vorgeworfene Verhalten nicht eine fristlose Kündigung, denn es habe an einer ausreichenden Dienstaufsicht gefehlt, wodurch die Vorgänge erst ermöglicht worden seien. Auch sei die Dienststelle selbst an den Vorfällen beteiligt gewesen; andere Mitarbeiter der Dienststelle, die wesentlich umfangreicher in die Straftaten verwickelt seien, seien nicht entlassen, sondern weiterbeschäftigt worden.

Ferner verlangt die Klägerin Bezahlung von Überstunden für die Zeit vom 30. August 1976 bis 7. März 1977. Diese Überstunden, deren Anzahl die Klägerin für die einzelnen Tage angibt, seien mit einem Zuschlag von 25 bzw. 30 % zu vergüten. Insgesamt ergebe sich eine Forderung von 6.424,25 DM, die sie mit Schreiben vom 8. April 1977 geltend gemacht habe. Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 25. März 1977 nicht beendet worden sei, und die Beklagte zur Zahlung von 6.424,25 DM brutto nebst Zinsen zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und im wesentlichen vorgetragen, die Betriebsvertretung sei vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß gehört worden. Der kündigungsberechtigte Dienststellenleiter habe die ihm von der zentralen Dienststelle in B zugegangene Information über die gegen die Klägerin erhobenen Vorwürfe am 23. März 1977 an den Vorsitzenden der Betriebsvertretung weitergegeben; hierbei

- 4 -



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



- 4 -

habe er diesem alles mitgeteilt, was er selbst gewußt habe. Alle schriftlichen Unterlagen seien in Händen der Polizei gewesen. Ferner bestreitet die Beklagte, daß die Klägerin Überstunden geleistet habe. Es bestehe für die Dienststelle eine Anweisung, daß evtl. geleistete Überstunden durch Freizeit abzugelten seien. Im übrigen werde auf die Ausschußfrist des § 49 TV AL II (Frz.), der vereinbarungsgemäß für das Arbeitsverhältnis gelte, verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben und die Zahlungsklage abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die Kündigung sei wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung der Betriebsvertretung rechtsunwirksam, denn die Kündigungsgründe seien der Betriebsvertretung nicht ausreichend mitgeteilt worden. Eine Vergütung für Überstunden stehe der Klägerin nicht zu, denn insoweit fehle es an einem substantiierten Vortrag.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt; die der Beklagten ging am 12. April 1978 bei Gericht ein. Auf den am 25. April 1978 eingegangenen Antrag der Beklagten hin wurde die Berufungsbegründungsfrist durch Beschluß vom 25. April 1978, zur Post gegeben am 26. April 1978, bis 26. Mai 1978 verlängert; an diesem Tage ging die Berufungsbegründung der Beklagten bei Gericht ein.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten auch die Feststellungsklage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin, das Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen und dem Zahlungsantrag zu entsprechen. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

I. Zu Unrecht meint die Revision, die Berufung der Beklagten gegen das Ersturteil sei wegen Versäumung der Berufungsbegründungsfrist unzulässig gewesen. Aufgrund des am 25.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

April 1978 und damit innerhalb der ursprünglichen Berufungsbegründungsfrist beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Antrags vom 24. April 1978 war die Berufungsbegründungsfrist durch Beschluß vom 25. April 1978 wirksam bis 26. Mai 1978 verlängert worden. Ob dieser Verlängerungsbeschluß der Beklagten noch am 26. April 1978 oder erst nach Ablauf der ursprünglichen Berufungsbegründungsfrist mitgeteilt wurde, ist entgegen der Ansicht der Revision unerheblich, weil es nur darauf ankommt, daß der Verlängerungsantrag vor Fristablauf beim Landesarbeitsgericht einging, sofern - wie hier - die Verlängerung innerhalb eines Monats nach Ablauf der ursprünglichen Berufungsbegründungsfrist erfolgt (Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 24. August 1979 - GS 1/78 - AP Nr. 1 zu § 66 ArbGG 1979, die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

II. Im Ergebnis unbegründet sind auch die Angriffe der Revision gegen die vom Landesarbeitsgericht angenommene Wirksamkeit der Kündigung.

1. Die Betriebsvertretung ist ordnungsgemäß angehört worden. Dabei bedarf es für den Streitfall keiner Stellungnahme des Senats zur Frage, ob für die bei den alliierten Stationierungstruppen gebildeten Betriebsvertretungen noch das Personalvertretungsgesetz (des Bundes) vom 5. August 1955 gilt, was der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts - allerdings in einem nicht tragenden Teil der Entscheidungsgründe - angenommen hat (Beschluß vom 21. August 1979 - 6 ABR 77/77 - AP Nr. 4 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut [zu III 2 a der Gründe] mit insoweit ablehnender Anmerkung von Beitzke). Auf dieses Gesetz könnte die Unwirksamkeit der vorliegenden Kündigung schon deshalb nicht gestützt werden, weil gemäß § 70 Abs. 3 PersVG 1955 bei fristlosen Kündigungen keine Mitwirkung des Personalrats, sondern lediglich dessen unverzügliche Verständigung von der ausgesprochenen Kündigung vorgeschrieben war. Auch wenn mit dem angefochtenen Urteil und der wohl herrschenden Meinung (vgl. z.B. Beitzke, aaO; Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl. 1978, Vorbem. vor § 1 Rdnr. 22 f. und Rdnr. 34 zu § 1) von der Anwendbarkeit des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 auszu-



gehen sein sollte, ist die Anhörung der Betriebsvertretung ordnungsgemäß erfolgt, weil die Voraussetzungen des § 79 Abs. 3 BPersVG eingehalten worden sind.

a) Auf das Anhörungsverfahren nach § 79 Abs. 3 BPersVG sind die vom Bundesarbeitsgericht zur Auslegung des § 102 Abs. 1 und 2 BetrVG entwickelten Grundsätze sinngemäß anzuwenden (vgl. z.B. KR-Etzel §§ 72, 79, 108 BPersVG Rz 56). Demgemäß ist das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet, wenn die Dienststelle vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung dem Vorsitzenden der Betriebsvertretung die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Art der Kündigung und die Kündigungsgründe mitteilt (vgl. BAG vom 28. Februar 1974 - 2 AZR 455/73 - BAG 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972).

Dem Landesarbeitsgericht ist in seiner Würdigung zu folgen, im Entscheidungsfall sei das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet worden. Nach seinen von der Revision nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen wurde dem Vorsitzenden der Betriebsvertretung am 23. März 1977 vom kündigungsberechtigten Dienststellenleiter mitgeteilt, daß beabsichtigt sei, die Klägerin wegen Warenunterschlagungen und Beihilfe zu Rechnungs-fälschungen fristlos zu entlassen. Diese Unterrichtung muß für den Streitfall genügen. Denn das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß dem Dienststellenleiter nähere Einzelheiten bekannt gewesen seien. Vielmehr hat offensichtlich, wie aus dem Zusammenhang der Feststellungen des angefochtenen Urteils, den unbestritten gebliebenen Behauptungen der Beklagten und dem in Bezug genommenen Beweisergebnis folgt, der Dienststellenleiter selbst keine genauere Kenntnis gehabt. Auch hat die Klägerin nie behauptet, der Vorsitzende der Betriebsvertretung habe vom Dienststellenleiter vergeblich nähere Einzelheiten erfahren wollen; verlangt wurde nach dem Vortrag der Klägerin und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich der Einblick in schriftliche Unterlagen. Daß der Dienststellenleiter aber über solche nicht verfügte, hat das Landesarbeitsgericht unan-gegriffen festgestellt.



b) Das Anhörungsverfahren ist vor Ausspruch der Kündigung auch wirksam abgeschlossen worden. Dabei kann dahinstehen, ob insbesondere unter Berücksichtigung des § 193 BGB die Frist des § 79 Abs. 3 Satz 3 BPersVG bei Absendung des Kündigungsschreibens am 28. März 1977 bereits abgelaufen war. Denn auch vor Ablauf der vom Gesetz für die Stellungnahme der Betriebsvertretung gesetzten Frist ist das Anhörungsverfahren beendet, wenn die Betriebsvertretung eine abschließende Stellungnahme abgegeben hat (vgl. BAG vom 1. April 1976 - 2 AZR 179/75 - AP Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Das vorliegende Schreiben der Betriebsvertretung vom 24. März 1977 läßt sich schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen nur als abschließende Stellungnahme auffassen. Wie bei jeder Erklärung ist auch bei der Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung im Anhörungsverfahren darauf abzustellen, wie der Empfänger sie verstehen muß. Im Streitfall verweigerte die Betriebsvertretung ihre Zustimmung mit der Begründung des Fehlens näherer Auskünfte und konkretisierte dies mit dem Verlangen nach "Einsicht in die Anschuldigungen und Beweise". Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfügte der Dienststellenleiter aber nicht über Unterlagen; dies war der Betriebsvertretung bekannt. Die Betriebsvertretung konnte deshalb aus der Sicht des Dienststellenleiters nicht damit rechnen, innerhalb der kurzen Anhörungsfrist Unterlagen zu erhalten. Demzufolge mußte der Dienststellenleiter das Schreiben vom 24. März 1977 so verstehen, daß die Betriebsvertretung jedenfalls für das vorliegende Anhörungsverfahren eine Zustimmung zur Kündigung verweigerte und ein etwaiger Kündigungsausspruch deshalb ohne ihre Zustimmung erfolgen müsse. Allenfalls wurde von der Betriebsvertretung eine spätere Änderung ihres Standpunkts in Aussicht gestellt; diese Bereitschaft der Betriebsvertretung setzte aber, wie dargelegt, aus der Sicht des Erklärungsempfängers zunächst das Unterbleiben der Kündigung und die spätere Einleitung eines erneuten Anhörungsverfahrens voraus.



c) War mithin das vorliegende Anhörungsverfahren am 24. März 1977 wirksam abgeschlossen, so kommt es auf die Erwägungen der Revision, im Streitfall habe der Arbeitgeber seinen Kündigungswillen bereits am 25. März und nicht erst am 28. März 1977 verwirklicht, nicht mehr an.

2. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht auch das Vorliegen eines wichtigen Grundes bejaht.

a) Nach den auch insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin eingeräumt, Rechnungen und Lieferscheine gefälscht und in gewissem Umfang Fleisch aus Beständen ihrer Dienststelle unberechtigtweise bezogen zu haben. Mit diesen Verfehlungen habe sie zugleich wesentliche Pflichten aus ihrem Arbeitsverhältnis als Buchhalterin verletzt. Überdies bestehe begründeter Verdacht, daß die Klägerin nicht nur die von ihr eingeräumten Straftaten begangen habe, sondern in Zusammenarbeit mit anderen Bediensteten der Dienststelle an Eigentumsdelikten und Urkundenfälschungen erheblichen Umfangs aus Eigennutz beteiligt gewesen sei. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sei der Dienststelle daher nicht zuzumuten gewesen.

b) Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt ist. Der Senat hat deshalb nur darüber zu befinden, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich als wichtiger Grund geeignet ist und ob das Berufungsgericht bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles daraufhin abgewogen hat, ob es dem Kündigenden unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB [zu I 1 der Gründe]; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 285; jeweils m.w.N.).



c) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Berufungsurteils erkennbar stand. Straftaten, die sich gegen den eigenen Arbeitgeber richten, fehlt unabhängig von ihrem konkreten Umfang nicht die grundsätzliche Eignung, einen wichtigen Kündigungsgrund zu bilden. Angesichts des besonderen Pflichtenkreises und der Vertrauensstellung der Klägerin als Buchhalterin ist auch der Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts zu folgen, daß die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist im Streitfalle unzumutbar gewesen sei.

d) Auch die Revision rügt insoweit nur eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes, da andere Arbeitnehmer, deren strafbare Handlungen nach Art und Zielsetzung sogar noch schwerer gewesen seien als die der Klägerin, nicht entlassen worden seien. Diese Rüge kann unabhängig von der Frage, inwieweit der Gleichbehandlungsgrundsatz im Kündigungsrecht überhaupt Anwendung findet, im Streitfalle schon deshalb nicht durchgreifen, weil es an Feststellungen des Berufungsurteils bzw. unstreitigem Sachverhalt über die Beteiligung anderer Arbeitnehmer an den Straftaten fehlt und Verfahrensrügen auch insoweit nicht erhoben worden sind.

3. Entgegen der Meinung der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch § 45 Abs. 3 TV AL II (Frz.) nicht verletzt. Nach dieser mit § 626 Abs. 2 BGB im wesentlichen inhaltsgleichen Vorschrift ist die außerordentliche Kündigung nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen festgestellt und dem Kündigungsberechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, die Frist des § 45 Abs. 3 TV AL II (Frz.) sei gewahrt, weil die oberste Dienststelle in B am 21. März 1977 von den Ermittlungen und dem dringenden Verdacht, die Klägerin habe strafbare Handlungen begangen, unterrichtet worden sei.

Der Revision mag zuzugeben sein, daß es im Streitfalle nicht entscheidend auf die Kenntnis der obersten Dienststelle, sondern auf die des Kündigungsberechtigten Leiters



- 10 -

der Dienststelle der Klägerin ankommt. Dennoch war die Zweiwochenfrist des § 45 Abs. 3 TV AL II (Frz.) bzw. des § 626 Abs. 2 BGB zum Zeitpunkt der Kündigung nicht verstrichen. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben hinreichend deutlich, daß der Leiter der Dienststelle der Klägerin von maßgeblichen Umständen, insbesondere dem Geständnis der Klägerin, schon deshalb nicht länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung Kenntnis gehabt haben kann, weil dieses Geständnis erst am 21. März 1977 erfolgte. Von diesen Feststellungen muß der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen ausgehen. Wenn die Revision demgegenüber pauschal behauptet, der Leiter der Dienststelle der Klägerin habe bereits seit längerem von den Vorgängen, die zur Entlassung der Klägerin führten, Kenntnis gehabt, so handelt es sich hierbei, da eine solche Kenntnis weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt wurde noch nach den in Bezug genommenen Schriftsätzen als unstreitig gelten kann, um in der Revisionsinstanz unzulässigen neuen Sachvortrag. Soweit in dem Vorbringen der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Prüfung und Feststellung unterlassen, wann der Dienststellenleiter von diesen Umständen Kenntnis erlangt hat, eine Verfahrensrüge liegen sollte, ist diese schon deshalb unzulässig, weil die Revisionsbegründung nicht angibt, aufgrund welchen konkreten Vortrages das Landesarbeitsgericht Anlaß gehabt hätte, dieser Frage nachzugehen und hierzu Feststellungen zu treffen.

III. Auch hinsichtlich der abgewiesenen Zahlungsklage ist die Revision unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, der Vortrag der Klägerin sei nicht hinreichend substantiiert. Keinesfalls genüge die Angabe der angeblichen Zahl der täglichen Überstunden. Vielmehr seien neben der normalen täglichen Arbeitszeit die Überstunden nach ihrer Lage innerhalb der Tageszeit zu benennen und die jeweils zugehörige Ursache, Notwendigkeit oder Anordnung anzugeben; daran fehle es hier.

- 11 -



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



An die letztere tatsächliche Feststellung ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Da die Revision keine den Erfordernissen des § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO entsprechende Verfahrensrüge erhoben hat, kann die Klägerin insbesondere mit ihrer Behauptung, sie habe in den Vorinstanzen unter Beweisantritt dargetan, daß sämtliche Überstunden von ihrem unmittelbaren Dienstvorgesetzten angeordnet worden seien, nicht mehr gehört werden.

Überdies würde auch auf der Grundlage dieses in der Revisionsinstanz nicht mehr zulässigen Sachvortrags noch immer eine Darlegung der täglichen Lage der angeblichen Überstunden unter Angabe der Tageszeit fehlen. Diese Darlegung aber ist unerlässlich, weil die Beklagte nur dann hierzu einwandfrei Stellung nehmen kann (BAG AP Nr. 7 zu § 253 ZPO). Auch deshalb hat es auf die weiteren Bedenken des Landesarbeitsgerichts, es könne auch an einer ordnungsgemäßen Geltendmachung der Überstunden fehlen, weil durch das Schreiben vom 8. April 1977 keine prüfungsfähige Forderung erhoben worden sei (vgl. BAG AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), nicht mehr anzukommen.

IV. Die Revision war deshalb insgesamt mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Steckhan

Hollmann Nehring



7 AZR 997/78

11 Sa 28/78 Berlin

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20.
August 1981 beschlossen:

Das Urteil vom 1. April 1981 - 7 AZR 997/78 -
wird gemäß § 319 ZPO dahin berichtigt, daß in
der Urschrift auf Seite 6 Zeile 5 und in den
Abschriften auf Seite 6 Zeile 2 zwischen den
Wörtern "Erklärung" und "die" die Worte
"objektiv nicht erkennbar war, sofern der Er-
klärende" eingefügt werden.

gez.: Bichler Dr. Becker Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)