

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Sa 693/12

9 Ca 2970/12

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 05.12.2013

Rechtsvorschriften: § 626 Abs. 1 BGB

Leitsatz:

1. Lenkt ein Berufskraftfahrer einen LKW im öffentlichen Straßenverkehr, nachdem er erfahren hat, dass er über keine gültige Fahrerlaubnis mehr verfügt, und entgegen der ausdrücklichen Anweisung des Arbeitgebers, das Fahrzeug bis zum Eintreffen eines Ersatzfahrers stehen zu lassen, so stellt dies einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB dar.
 2. Umstände, die zwischen der Absendung und dem Zugang eines Kündigungsschreibens liegen, sind bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung zu berücksichtigen.
-

Urteil:

1. Auf die Berufung des Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.11.2012, Az.: 9 Ca 2970/12, teilweise abgeändert.
2. Die Klage des Klägers wird insgesamt abgewiesen.
3. Die Berufung des Beklagten gegen Ziffer IV des Endurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.11.2012, Az.: 9 Ca 2970/12, wird zurückgewiesen.
4. Die Kosten des 1. Rechtszugs trägt der Kläger zu 45 % und der Beklagte zu 55 %. Die Kosten des 2. Rechtszugs trägt der Kläger zu 28 % und der Beklagte zu 72 %.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch um die Wirksamkeit einer fristlosen Arbeitgeberkündigung vom 27.04.2012 sowie im Wege der Widerklage um Schadensersatzansprüche des Beklagten.

Der Kläger war seit 24.06.2011 beim Beklagten, dem Inhaber eines Transportbetriebes, als Kraftfahrer zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR 1.800,-- beschäftigt. Der Beklagte beschäftigt weniger als zehn Arbeitnehmer.

Mit Bußgeldbescheid vom 15.02.2012 wurde gegen den Kläger ein Fahrverbot für die Dauer eines Monats angeordnet. Im Bußgeldbescheid wurde der Kläger zudem darauf hingewiesen, dass das Fahrverbot mit Rechtskraft des Bescheides wirksam wird und die Viermonatsfrist des § 25 Abs. 2 a StVG keine Anwendung findet. Der Kläger legte gegen den Bußgeldbescheid keinen Einspruch ein.

Ende Februar informierte der Kläger die Ehefrau des Beklagten über das Fahrverbot und teilte mit, dass er vier Monate Zeit habe, den Führerschein abzugeben.

Am 27.04.2012 rief der Kläger, der sich mit seinem Lkw in H... befand, im beklagten Betrieb an und erklärte, er habe gerade erfahren, dass er den Führerschein längst hätte abgeben müssen und fragte nach, ob er weiterfahren könne. Der Beklagte besorgte daraufhin schnellstmöglich einen Ersatzfahrer, der die Aufträge des Klägers zu Ende fahren sollte.

Mit Schreiben vom 27.04.2012, zugegangen am 02.05.2012, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos; im Kündigungsschreiben ist als Kündigungsgrund "Sperrung des Führerscheins" angegeben.

Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung sei unwirksam. Der im Kündigungsschreiben angegebene Grund rechtfertige nicht die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er gestehe zu, dass er den im Bußgeldbescheid enthaltenen Hinweis übersehen habe und er von der ihm anderweitig bekannten Viermonatsfrist für die Abgabe des Führerscheins ausgegangen sei. Von diesem Irrtum habe er erst Kenntnis erlangt, als Polizeibeamte am 27.04.2012 bei seiner Mutter in deren Geschäft aufgetaucht seien und sie über die Beschlagnahmeanordnung hinsichtlich des Führerscheins informiert hätten. Eine Täuschungsabsicht gegenüber dem Beklagten könne ihm jedenfalls nicht vorgehalten werden. Zudem sei die Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt worden, da der Beklagte bereits seit längerem vom Bußgeldbescheid gewusst habe. Ein Schadensersatzanspruch stehe dem Beklagten nicht zu.

Der Beklagte trägt vor, das Verhalten des Klägers lasse keinen anderen Schluss zu, als dass er ganz bewusst über den bereits eingetretenen Beginn des Fahrverbots hinwegtäuschen habe wollen; ein Irrtum über das Fahrverbot sei ausgeschlossen. Dem Beklagten stehe auch ein Schadensersatzanspruch in Höhe von insgesamt EUR 4.262,65 zu, der im Rahmen der Widerklage geltend gemacht werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit sie Gegenstand des Berufungsverfahrens ist, stattgegeben, soweit der Kläger beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 27.04.2012, zugegangen am 02.05.2012, nicht fristlos aufgelöst worden ist. Die auf Leistung von Schadensersatz gerichtete Widerklage hat das Arbeitsgericht abgewiesen.

Der vom Beklagten geschilderte Vorfall vom 27.04.2012 sei nicht geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darzustellen. Soweit dem Kläger der Vorwurf gemacht werden müsse, dass er die Hinweise im Bußgeldbescheid nicht gelesen habe und damit fälschlicherweise von der Anwendung der Viermonatsfrist zur Abgabe des Führerscheins ausgegangen sei, sei dies nicht ausreichend, die fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Die Kündigung sei aber als ordentliche Kündigung mangels Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wirksam und habe das Arbeitsverhältnis innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31.05.2012 aufgelöst. Schadensersatz stehe dem Beklagten nicht zu. Hinsichtlich der geltend gemachten Fahrtkosten seien deren Höhe nicht ausrei-

chend dargelegt worden. Hinsichtlich der Entschädigung für den Zeitaufwand des Bruders des Ersatzfahrers sei nicht erkennbar, inwiefern diese Kosten vom Schadenersatzanspruch gegen den Kläger umfasst werde. Hinsichtlich der geltend gemachten Zugfahrtkosten in Höhe von EUR 128,-- sei nicht nachvollziehbar, weshalb der Ersatzfahrer von B... nach Hause und von dort aus wieder nach B... habe reisen müssen. Hinsichtlich der geltend gemachten zusätzlichen Vergütung in Höhe von EUR 100,-- für den Ersatzfahrer habe der Beklagte weder dargelegt, dass diese auch tatsächlich gezahlt worden sei, noch dass diese Kosten adäquat kausal durch den Kläger verursacht worden wären. Hinsichtlich des Palettenfehlbestandes fehle jeder Sachvortrag dazu, wann, wo und in welcher Weise der Kläger einen Fehlbestand der Europaletten verursacht haben solle. Hinsichtlich des geltend gemachten Schadenersatzanspruchs in Höhe von EUR 3.551,50 wegen Beschädigungen des vom Kläger gefahrenen Lkws ergebe sich aus dem Vortrag des Beklagten in keiner Weise, aufgrund welchen konkreten Verhaltens des Klägers welcher Schaden entstanden sei und welcher Grad des Verschuldens den Kläger dabei treffe.

Auf den Inhalt des arbeitsgerichtlichen Urteils wird, auch hinsichtlich des erstinstanzlichen Parteivorbringens im Einzelnen, Bezug genommen.

Zur Begründung seiner dagegen gerichteten Berufung lässt der Beklagte vorbringen, eine Weiterbeschäftigung des Klägers - auch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist - hätte eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen des Beklagten dargestellt, mithin eine erhebliche wirtschaftliche Belastung. Die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf einer ordentlichen Kündigungsfrist ergebe sich auch aus dem Umstand, dass der Kläger, nachdem er erfahren habe, dass er die erforderliche Erlaubnis für das Führen des Lkws nicht mehr habe, trotzdem weitergefahren sei. Dies, obwohl ihm anlässlich des Telefonats mit der Ehefrau des Beklagten ausführlich angewiesen worden sei, den Lkw keinesfalls mehr weiterzufahren, sondern auf den Ersatzfahrer zu warten. Der Kläger sei damit ganz bewusst das Risiko eingegangen, dass auch sein Arbeitgeber, der Beklagte, als Halter des Gespanns in die Gefahr einer Strafverfolgung nach § 21 StVG gerate. Die Widerklage sei zu Unrecht abgewiesen worden. Im Widerklageschriftsatz vom 08.10.2012 sei vorgetragen worden, dass der Bruder des eingesetzten Ersatzfahrers eine Strecke von rund 450 km vom Wohnort des Ersatzfahrers in W... zum Einsatzort nach H... zurückgelegt habe. Damit erwiesen sich die geltend gemachten Fahrt-

kosten als vollkommen angemessen, was im Übrigen auch für die weitere Entschädigung nach § 20 JVEG gelte. Der Kläger habe auch die aufgeführten Beschädigungen des Lkws zu verantworten, welche er offensichtlich grob fahrlässig in dem Zeitraum verursacht habe, in welchem ihm das Fahrzeug anvertraut gewesen sei. Die zur notwendigen Reparatur anfallenden Kosten erwiesen sich als ortsüblich und angemessen. Wie es zu den dargelegten Beschädigungen an dem Lkw gekommen sei, vermöge der Beklagte nicht näher auszuführen; insoweit müssten dem Beklagten Beweiserleichterungen zugebilligt werden. Der Kläger habe den Beklagten zu keinem Zeitpunkt über die zwischenzeitlich festgestellten Beschädigungen informiert.

Der Kläger lässt vortragen, er sei fälschlicherweise von der Anwendung der Viermonatsfrist zur Abgabe des Führerscheines ausgegangen. Eine bewusste Täuschung des Beklagten über den bereits eingetretenen Beginn des Fahrverbots könne ihm nicht vorgehalten werden. Damit liege auch kein wichtiger Grund für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung vor. Die Behauptung des Beklagten, der Kläger habe angeblich nach dem Telefonat am 28.04.2012 noch erhebliche Strecken mit dem Lkw zurückgelegt, sei für den Rechtsstreit unerheblich. Der Beklagte stütze seine Erkenntnisse auf die von der Fahrerkarte des Klägers ausgelesenen Daten. Die Fahrerkarte sei den Prozessbevollmächtigten des Beklagten allerdings erst nach dem erstinstanzlichen Urteil mit Schreiben vom 18.12.2012 zugesandt worden. Somit handele es sich bei den diesbezüglich möglichen Erkenntnissen des Beklagten um Umstände, die erst später hinzugetreten seien und nicht nachträglich zur Rechtfertigung der bereits ausgesprochenen Kündigung herangezogen werden könnten. Zu Recht habe das Arbeitsgericht die Widerklage abgewiesen. Seiner Verpflichtung, Schäden an dem Lkw unverzüglich dem Disponenten anzuzeigen sei der Kläger ordnungsgemäß nachgekommen. Die Behebung der Schäden habe der Beklagte mit der Bemerkung abgelehnt, er könne sich dies derzeit finanziell nicht leisten. Im Übrigen werde zu den einzelnen Schadenspositionen auf die gesamten erstinstanzlichen Darlegungen Bezug genommen.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien im Einzelnen sowie wegen der gestellten Berufungsanträge wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 31.10.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Beklagten hat Erfolg, soweit sie sich gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung richtet, hinsichtlich des im Wege der Widerklage geltend gemachten Schadensersatzanspruchs bleibt sie erfolglos.

Das Verhalten des Klägers am 28.04.2012 stellt einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar. Der Beklagte hat im Berufungsverfahren mit Schriftsatz vom 26.09.2013 vorgetragen, dass der Kläger am 28.04.2012 seinen Lkw eine erhebliche Strecke gefahren habe. Dies, obwohl er am 27.04.2012 anlässlich eines Aufenthalts auf dem Messegelände in H... erfahren gehabt habe, dass er seinen Führerschein schon längst hätte abgeben müssen. Im Rahmen eines Telefonats am 27.04.2012 habe er die Ehefrau des Beklagten hierüber informiert und habe dabei die Anweisung erhalten, keinesfalls mehr weiterzufahren, sondern auf einen Ersatzfahrer zu warten. Entgegen dieser Anweisung habe der Kläger noch eine erhebliche Strecke mit dem Lkw zurückgelegt.

Bestätigung findet dieser Vortrag durch die Einlassungen des Klägers in der mündlichen Berufungsverhandlung. Als Grund für seine Weiterfahrt mit dem Lkw gab der Kläger an, um eine termingerechte Durchführung der Fahrt zu ermöglichen, habe er den Lkw noch nach B..., seinem Wohnort, gefahren, damit der Ersatzfahrer den Wagen dort habe übernehmen können.

Das vorsätzliche Führen des Lkws am 28.04.2012 im öffentlichen Straßenverkehr ohne gültige Fahrerlaubnis entgegen der ausdrücklichen Anweisung seitens der Ehefrau des Beklagten machte es dem Beklagten unzumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auch nur bis zum Ablauf der vierwöchigen ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Zu den selbstverständlichen Pflichten eines Berufskraftfahrers gehört es, nicht im Zustand der Fahruntüchtigkeit sowie nicht ohne gültige Fahrerlaubnis einen ihm überlassenen Lkw zu führen. Die bewusste Missachtung dieser Pflicht ist Ausdruck einer besonderen Unzuverlässigkeit, die zu einem Verlust des für die Beschäftigung eines Berufskraftfahrers er-

forderlichen Vertrauens führt und die damit auch ohne vorherige Abmahnung einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellt.

Besondere Umstände, die gegen die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sprechen könnten, sind nicht ersichtlich. Insbesondere der vom Kläger angeführte Grund, er sei noch nach B... gefahren, um eine termingerechte Durchführung der Fahrt zu ermöglichen, ist hierfür nicht geeignet, nachdem der Kläger eine klare Anweisung von der Beklagtenseite erhalten hatte, auf dem Messegelände in H... abzuwarten, bis ein Ersatzfahrer den Lkw übernehmen könne. Angesichts dieser Anweisung konnte der Kläger nicht davon ausgehen, dass die Weiterfahrt im mutmaßlichen Interesse des Beklagten liegen könnte. Auch die Dauer des noch nicht ein Jahr bestehenden Arbeitsverhältnisses spricht ebenso wenig gegen das erzielte Ergebnis wie das Bedauern, welches auf dem am Kündigungsschreiben angebrachten Klebezettel, ergänzt durch einen Hinweis auf eine Rückkehrmöglichkeit, zum Ausdruck gebracht wurde. Zwar könnte insbesondere die Bereitschaft, den Kläger gern wieder einzustellen, der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung während der Kündigungsfrist entgegenstehen; allerdings ist zu berücksichtigen, dass das Kündigungsschreiben ausgefertigt wurde, als der Kündigungsgrund des weiteren Fahrens ohne gültige Fahrerlaubnis bei der Beklagtenseite noch nicht bekannt war. Im Hinblick hierauf kann dem Hinweis auf dem Klebezettel keine streitentscheidende Bedeutung zukommen.

Der Umstand, dass der Beklagte von der Fahrt des Klägers am 28.04.2012 erst im Verlauf des Berufungsverfahrens Kenntnis erlangt hat, steht einem Nachschieben dieses die Kündigung vom 27.04.2012 rechtfertigenden Grundes nicht entgegen. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung ergibt sich aus den objektiven Verhältnissen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG vom 30.01.1963, AP Nr. 50 zu § 626 BGB). Daher sind auch Umstände, die zwischen der Absendung und dem Zugang des Kündigungsschreibens liegen, zu berücksichtigen (KR-Fischermeier, 10. Aufl., § 626 BGB RdNr. 173 f.; BAG vom 30.04.1977 - 2 AZR 221/76 - n. v. zitiert nach KR-Fischermeier, a. a. O.). Das Kündigungsschreiben vom 27.04.2012 ist dem Kläger unstreitig am 02.05.2012 zugegangen.

Keinen Erfolg hat die Berufung des Beklagten, soweit sie sich gegen die Abweisung der Widerklage richtet.

Hinsichtlich der Kosten, die durch die Beauftragung eines Ersatzfahrers entstanden seien, trägt der Beklagte vor, die Fahrtkosten des Bruders des Ersatzfahrers seien im Hinblick auf die einfache Entfernung zwischen dem Wohnort des Ersatzfahrers und dem Einsatzort H... angemessen. Dabei lässt der Beklagte unberücksichtigt, dass nach dem unbestritten gebliebenen Sachvortrag des Klägers dieser den Lkw von H... nach B... gefahren hatte. Die Angabe der Entfernung vom Wohnort des Ersatzfahrers nach H... vermag damit auch im Berufungsverfahren die Klage nicht zu rechtfertigen.

Nicht nachvollziehbar ist auch für die Berufungskammer, wie die Kosten für ein Zugticket des Ersatzfahrers sowie für die Entschädigung des Bruders des Ersatzfahrers entsprechend § 20 JVEG zustande kommen konnten. Im Übrigen hat der Kläger bereits erstinstanzlich vorbringen lassen, dass dem Beklagten die Aktivlegitimation fehle, nachdem nicht dargelegt worden sei, dass der Beklagte die geltend gemachten Kosten tatsächlich erstattet habe. Hierzu hat sich der Beklagte nicht eingelassen.

Auch gegen die Ausführung des Arbeitsgerichts, wonach der Beklagte hinsichtlich der geltend gemachten Vergütung in Höhe von EUR 100,-- nicht vorgetragen habe, dass dieser Betrag tatsächlich gezahlt worden sei, wendet sich der Beklagte mit seinem Berufungsvorbringen nicht, sodass die Berufung insoweit schon deshalb erfolglos bleiben musste. Gleiches gilt im Übrigen auch für die Geltendmachung der Entschädigung des Bruders des Ersatzfahrers; mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts hierzu hat sich die Beklagtenseite ebenfalls nicht auseinandergesetzt.

Auch zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts hinsichtlich eines "Palettenfehlbestandes" fehlt es an einem Berufungsvorbringen des Beklagten.

Im Hinblick auf den geltend gemachten Schaden wegen festgestellter Beschädigungen des vom Kläger gefahrenen Lkws hat der Beklagte vorgetragen, er könne nicht näher ausführen, wie es zu den dargelegten Beschädigungen gekommen sei. Damit fehlt es an ei-

nem Sachverhalt, welcher es der Berufungskammer ermöglicht hätte, zu beurteilen, inwieweit der Kläger nach den arbeitsrechtlichen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung (vgl. grundsätzlich: ErfK/Preis, 14. Aufl., § 619 a BGB RdNr. 9 ff.) zum Schadensersatz verpflichtet ist. Dass der Beklagte gegenüber dem Kläger einen Auskunftsanspruch wegen der näheren Umstände geltend gemacht hat, unter denen es zu den Beschädigungen kam, wird nicht dargetan. Unklar bleibt auch, wann der Beklagte erstmals von den Beschädigungen Kenntnis erhalten hat. Der Berufungskammer erscheint es als äußerst unwahrscheinlich, dass von der Beklagtenseite während des gesamten Bestehens des Arbeitsverhältnisses niemand die Beschädigungen festgestellt hat. Die Schadensersatzansprüche wegen etwaiger Beschädigungen am Lkw scheitern außerdem bereits daran, dass die Beklagtenseite die konkrete Art der Beschädigungen nicht dargestellt hat. Das Angebot der Firma F... vom 04.09.2012, auf welches sich der Beklagte bezieht, lässt Art und Umfang der Beschädigungen nicht konkret erkennen. Hinzukommt, dass das Angebot der Firma F... erst am 04.09.2012 und damit über vier Monate nach dem Ausscheiden des Klägers erstellt wurde.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Gegen dieses Urteil gibt es kein Rechtsmittel; die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Malkmus
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Pfreundner
ehrenamtlicher Richter

Heidenfelder
ehrenamtlicher Richter