

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 5 Sa 176/15

5 Ca 244/15 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.10.2015

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.10.2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.04.2015, Az. 5 Sa 244/15, wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

-----

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

-----

### Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung, nachdem die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis selbst ordentlich gekündigt hatte, sowie um daraus resultierende Verzugslohnansprüche.

Die 31-jährige Klägerin ist seit 01.11.2013 bei der Beklagten, einem ambulanten Pflegedienst, als Pflegekraft zu einem Bruttomonatsgehalt von 1.501,56 brutto zzgl. Fahrgeld, Fehlgeldentschädigung und Sonntagszuschlag (§ 5 des Arbeitsvertrages, Bl. 4 ff. d. A.) beschäftigt. Der der Klägerin zur Verfügung gestellte Dienstwagen ist mit dem Slogan der Beklagten „Kundenfreundlicher Pflegedienst 2014“ beschriftet.

Mit Schreiben vom 19.01.2015 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 28.02.2015. Vom 19.01. bis zum 03.02.2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Das Kündigungsschreiben sowie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gingen der Beklagten am 19.01.2015 zu. Mit Schreiben vom 22.01.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Für Januar 2015 erteilte die Beklagte der Klägerin eine Gehaltsabrechnung mit folgenden Bezügen (Bl. 15 d. A.):

Festgehalt	1.259,37
Sonntagszuschlag	28,31
Fahrgeld pausch. Verst.	13,21
Fehlgeldentschädigung	6,71
Minusstunden (Std. 104,00 9,00)	936,00
Urlaubsabgeltung	<u>136,51</u>
Gesamt-Brutto	<u>508,11</u>

Die Klägerin hat am 02.02.2015 Kündigungsschutzklage erhoben sowie die ungekürzten Vergütungsansprüche bis einschließlich Februar 2015 geltend gemacht. Sie könne noch restliche Vergütung für Januar 2015 in Höhe von 1.244,96 € brutto beanspruchen, wobei ihr ein durchschnittliches Monatsgehalt 1.616,56 € brutto zustehe (1.616,56 € + 136,51 € - 508,11 €). Zudem habe sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Verzugslohn für Februar in Höhe von 1.616,56 € brutto.

Die Beklagte hat vorgetragen,

dass ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorgelegen habe. Am 10.01.2015 habe sie von dem Zeugen H. erfahren, dass die Klägerin sich am 09.01.2015 auf dem Weg zu einer Patientin derart verkehrswidrig verhalten habe, dass es einen „Beinaheunfall“ gegeben habe. Sie habe eine Gefährdung des Straßenverkehrs gemäß § 315 c Abs. 1 Ziff. 2 StGB begangen. Am 12.01.2015 habe sie die Klägerin mit dem Vorwurf konfrontiert. Die Klägerin habe sich jedoch völlig uneinsichtig gezeigt. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass es sich nicht um den ersten Vorfall dieser Art gehandelt habe. Vielmehr habe die Klägerin bereits am 16.08.2014 mit einem Pkw einen Fahrradfahrer schuldhaft angefahren und sei am 29.10.2014 mit dem Dienstwagen gegen eine Mauer gefahren sei, wobei ein Sachschaden entstanden sei. Wesentliches Merkmal der Tätigkeit der Klägerin sei es, sich im Straßenverkehr zu bewegen, um zu den Kunden zu fahren. Sofern die Klägerin also Straßenverkehrsvorschriften verletze und dadurch den Führerschein verliere bzw. die Gefahr des Führerscheinverlustes bestehe, gefährde sie immanent auch ihren Arbeitsplatz. Das Fehlverhalten habe dienstlichen Bezug und wirke sich unmittelbar und konkret nachteilig auf das Arbeitsverhältnis aus. Es zeige die fehlende Zuverlässigkeit und mangelnde Eignung der Klägerin für die Tätigkeit bei der Beklagten. Es sei ihr, der Beklagten, nicht zumutbar, dass weitere Teilnehmer des Straßenverkehrs durch die dienstlichen Fahrten der Klägerin gefährdet würden. Vergütungsansprüche stünden der Klägerin nicht zu, da sie zu keinem Zeitpunkt nach Ausspruch der Kündigung vom 22.01.2015 ihre Arbeitskraft angeboten habe und auch nicht freigestellt gewesen sei. Der Abzug der Minusstunden sei gerechtfertigt gewesen. Die Klägerin habe sehr viele Minusstunden im Laufe des Arbeitsverhältnisses aufgebaut.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.04.2015 der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten zum 19.01.2015, sondern durch Eigenkündigung der Klägerin erst zum 28.02.2015 beendet worden. Ein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB in Form einer schwerwiegenden Pflichtverletzung liege nicht vor. Eine solche schwerwiegende Pflichtverletzung ergebe sich nicht aus der behaupteten Gefährdung des

Straßenverkehrs gemäß § 315c Abs. 1 Nr. 2 StGB vom 09.01.2015. Die Klägerin sei bei der Beklagten als Pflegekraft angestellt gewesen, sodass straßenverkehrsrechtliche Pflichten allenfalls Nebenpflichten im Rahmen der ambulanten Pflege Tätigkeit seien. Zudem sei weder die Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr noch deren Ahndung Aufgabe des Arbeitgebers. Das strittige Verhalten der Klägerin könne mithin schon dem Grunde nach keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Dies gelte auch für die von der Beklagten geäußerte Sorge, infolge eines Unfalls mit dem Dienstfahrzeug in der Kfz-Versicherung hochgestuft zu werden und des Imageverlustes des Unternehmens, da aufgrund des Logos auf dem Dienstfahrzeug die rücksichtslose Fahrweise der Klägerin ihrem, der Beklagten, Unternehmen zugeschrieben werden würde.

Gegen das ihr am 21.05.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12.06.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 20.07.2015 begründet.

Die Beklagte rügt

die Verletzung rechtlichen Gehörs, weil das Arbeitsgericht den Zeugen H. nicht vernommen habe. Die Klägerin sei mit überhöhter Geschwindigkeit in S. auf der Dorfstraße gefahren und sei ohne zu blinken abgebogen und habe dabei zudem mit dem Handy am Ohr telefoniert. Sie habe die Vorfahrt nicht beachtet. Hierdurch sei der entgegenkommende Zeuge H. gezwungen gewesen, stark und abrupt abzubremsen, um einen Zusammenstoß zu vermeiden. Dies könne der Zeuge H. bestätigen. Dieser Verkehrsverstoß stehe in einem engen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Die Klägerin habe eine Gefährdung des Straßenverkehrs gemäß § 315c Abs. 1 Nr. 2a) StGB begangen, was zum Entzug der Fahrerlaubnis gemäß 69 StGB hätte führen können. Die Klägerin benötige als ambulante Pflegekraft zur Ausübung ihrer Tätigkeit den Führerschein. Ein verkehrswidriges Verhalten müsse sie, die Beklagte, nicht hinnehmen, da sie im Falle des Entzugs der Fahrerlaubnis eine Ersatzkraft einstellen müsse. Dieses wirtschaftliche Risiko müsse sie nicht tragen. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum 28.02.2015 sei ihr nicht zuzumuten gewesen. Die fristlose Kündigung sei auch unter dem Gesichtspunkt der Verdachtskündigung gerechtfertigt. Sie habe die Klägerin am 12.01.2015 zu den Vorwürfen auch angehört.

Der Klägerin stehe auch keine Vergütung für Februar 2015 zu, da sie ihre Arbeitskraft nach Ende der Arbeitsunfähigkeit nicht wieder angeboten habe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.04.2015, Az.: 5 Ca 244/15, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

das angefochtene Urteil. Sie bestreitet, den behaupteten Vorfall vom 09.01.2015. Der Zeuge H. habe mit seinem Fahrzeug an der maßgeblichen Stelle in der Dorfstraße vor den dortigen Müllcontainern gestanden und habe sein Fahrzeug gar nicht bewegt. Mithin sei es auch nicht aufgrund eines Fehlverhaltens ihrerseits zu einer Vollbremsung durch den Zeugen H. gekommen. Ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung habe nicht vorgelegen. Zudem seien auch die Verzugslohnansprüche für Februar 2014 begründet. Nach Ausspruch der fristlosen Kündigung habe sie ihre Arbeitskraft nicht mehr explizit anbieten müssen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Inhalte der wechselseitigen Berufungsschriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift vom 08.10.2015 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg. Sie ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage zu Recht stattgegeben. Die hiergegen von der Beklagten in der Berufungsbegründung erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete nicht durch

die angefochtene außerordentliche Kündigung vom 22.01.2015 fristlos (I.). Die zuerkannten Zahlungsansprüche sind ebenfalls begründet (II.).

I. Die Voraussetzungen für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung lagen hier nicht vor, sodass das Arbeitsverhältnis nicht bereits mit Zugang der angefochtenen Kündigung vom 22.01.2015 fristlos endete, sondern erst aufgrund der zuvor durch die Klägerin selbst erklärten ordentlichen Eigenkündigung vom 19.01.2015 zum 28.02.2015.

1. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die rechtliche Überprüfung nach § 626 Abs. 1 BGB erfolgt in zwei Stufen: Zum einen muss ein Grund vorliegen, der - ohne Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles - überhaupt an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Zum anderen muss dieser Grund im Rahmen der Interessenabwägung unter besonderer Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, zum Überwiegen der berechtigten Interessen des Kündigenden an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 03.07.2014 - 5 Sa 27/14 -, Rn. 20, juris).

2. Hieran gemessen war die fristlose Kündigung vorliegend unverhältnismäßig.

a) Die Beklagte wirft der Klägerin vor, sich am 09.01.2015 während einer dienstlich veranlassten Fahrt zu einem Patienten mit dem Dienstfahrzeug grob verkehrswidrig verhalten zu haben. Sie sei mit überhöhter Geschwindigkeit und ohne zu blinken abgebogen und habe hierdurch einem entgegenkommenden anderen Verkehrsteilnehmer die Vorfahrt genommen. Hierdurch habe sie sich im Rahmen einer Dienstfahrt einer Gefährdung des Straßenverkehrs gemäß § 315c Abs. 1 Ziff. 2a) StGB schuldig gemacht.

Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Arbeit mit dem Dienstfahrzeug des Arbeitgebers eine Gefährdung des Straßenver-

kehr gemäß § 315c Abs. 1 Ziff. 2a) StGB begeht, ist dies im oben genannten Sinne an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen. Denn wer im Straßenverkehr grob verkehrswidrig und rücksichtslos die Vorfahrt nicht beachtet und dadurch Leib oder Leben eines anderen Menschen oder fremde Sachen von bedeutendem Wert gefährdet, begeht nicht nur eine Ordnungswidrigkeit, sondern macht sich strafbar und wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, § 315c Abs. 1 Ziff. 2a) StGB. Bei einem derartigen verkehrswidrigen Verhalten gefährdet der Arbeitnehmer nicht nur Leib und Leben und Eigentum des anderen Verkehrsteilnehmers, sondern auch das Eigentum des Arbeitgebers, das Dienstfahrzeug. Dies gilt nicht nur für Kraftfahrer, deren Hauptleistungspflicht in dem Führen des Kraftfahrzeugs liegt, sondern auch dann, wenn das Führen des Kraftfahrzeugs eine wesentliche Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag darstellt, weil die Haupttätigkeit ohne Firmenfahrzeug nicht ausgeübt werden kann (vgl. BAG, Urt. v. 14.02.1991 - 2 AZR 525/90 - Rn. 18, juris). Ein Arbeitnehmer, der Dienstfahrten mit einem Dienstfahrzeug verrichtet, muss sich selbstverständlich im Straßenverkehr an die Straßenverkehrsordnung halten. Dies schuldet er nicht nur der Rechtsordnung und Allgemeinheit, sondern - als vertragliche Nebenpflicht - auch dem Arbeitgeber.

**b)** Jedenfalls scheidet die außerordentliche Kündigung an der erforderlichen Interessenabwägung.

**aa)** Die der Klägerin zur Last gelegte Pflichtverletzung zählt eindeutig zum Leistungsbereich (schlechte bzw. verkehrswidrige Dienstfahrt) und nicht um eine strafbare Handlung, die sich explizit gegen die Beklagte als Arbeitgeberin richtet (Diebstahl, Unterschlagung, Sachbeschädigung, Körperverletzung, Beleidigung). Schlechtleistungen können indessen, sofern sie nicht bereits den Grad einer beharrlichen Arbeitsverweigerung angenommen haben, in aller Regel keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen, sondern allenfalls eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen. Die Beklagte verkennt insoweit, dass die fristlose Kündigung immer nur das letzte Mittel sein kann, um auf Pflichtverletzungen eines Arbeitnehmers zu reagieren. Der Regelfall muss bei Schlechtleistung die ordentliche Kündigung sein. Die Beklagte hat auch keine Umstände dargetan, warum es ihr ausnahmsweise unzumutbar gewesen sein soll, die Klägerin noch gut einen Monat bis

zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist der zuvor von der Klägerin ausgesprochenen Eigenkündigung weiter zu beschäftigen.

**bb)** Zudem verkennt die Beklagte, dass nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Ausspruch einer fristlosen Kündigung stets das letzte Mittel sein muss, um auf eine Vertragsverletzung zu reagieren. Beruht die Vertragspflichtverletzung zudem auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann (BAG, Urt. v. 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 -, juris). Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 BGB i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes demnach nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit auch für den Arbeitnehmer erkennbar offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG, Urt. v. 09.06.2011 - 2 AZR 284/10 -, juris; BAG, Urt. v. 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 -, juris; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 27.06.2013 - 5 Sa 31/13 -, Rn. 34, juris). Auch im Falle einer verhaltensbedingten fristlosen oder ordentlichen Kündigung gilt der im Kündigungsrecht geltende Grundsatz einer negativen Prognose. Eine Kündigung ist nicht Strafe für begangene Vertragsverletzungen, sondern nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber auch künftig mit gleichgearteten Vertragsverletzungen rechnen muss und ihm deshalb nicht zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortzusetzen. Dies zugrunde gelegt hätte die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung die Klägerin zunächst wegen verkehrswidrigen Verhalten abmahnen müssen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass der streitige Vorfall unstreitig folgenlos blieb. Der behauptete Vorfahrtsverstoß führte weder zu einem Verkehrsunfall noch zu einem Ermittlungsverfahren, in welchem die Beklagte als Fahrzeughalterin involviert gewesen wäre, noch zu einem Fahrverbot oder Führerscheinentzug zulasten der Klägerin noch zu einem Sachschaden am Dienstfahrzeug der Beklagten. Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, dass ihr aufgrund des (bestrittenen) rücksichtslosen Verhaltens der Klägerin bereits ein wie auch immer gearteter Imageschaden entstanden ist.

Einer Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen H. bedurfte es mithin nicht. Vielmehr kann der strittige Vorfall vom 09.01.2014 als wahr unterstellt werden. Die Beklagte hätte die Klägerin wegen dieser (bestrittenen) Verletzung vertraglicher Nebenpflichten, die für die Beklagte sowohl in finanzieller als auch in personeller Hinsicht folgenlos blieb, bereits grundsätzlich nicht fristlos kündigen können. Zudem hätte die Beklagte die Klägerin vor Ausspruch einer fristlosen oder ordentlichen Kündigung zunächst abmahnen müssen.

3. Wenn der - als wahr unterstellte - Vorfall vom 09.01.2015 bereits keinen wichtigen Grund zum Ausspruch einer fristlosen Tat Kündigung darzustellen vermag, gilt dies erst Recht für den Ausspruch einer dahingehenden Verdachtskündigung.

4. Dementsprechend endete das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der fristlosen Kündigung der Beklagten vom 22.01.2015, sondern erst durch die zuvor erklärte ordentliche Eigenkündigung der Klägerin zum 28.02.2015.

II. Das Arbeitsgericht hat der Klägerin aber auch die geltend gemachten Zahlungsansprüche zu Recht zuerkannt.

Gegen die Höhe der mit dem angefochtenen Urteil zuerkannten Entgeltfortzahlungs- und Verzugslohnansprüche erhebt die Klägerin keine Einwände. Solche sind auch ansonsten nicht ersichtlich. Die Beklagte wendet sich mit der Berufung lediglich gegen den Anspruchsgrund für die zuerkannten Vergütungsansprüche für den Monat Februar 2015. Sie greift das angefochtene Urteil nur dahingehend an, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass die Klägerin nach Ende der Arbeitsunfähigkeit ihr gegenüber hätte anzeigen müssen, dass sie für arbeitsvertragliche Weisungen wieder bereit stehe.

Hierzu war die Klägerin indessen nicht verpflichtet. Nach § 615 Satz 1 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät. Die Voraussetzungen des Annahmeverzuges richten sich nach den §§ 293 ff. BGB. Ist für die vom Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, bedarf es nach § 296 BGB keines Angebots des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber die Handlung nicht rechtzeitig vornimmt.

Die Verzugslohnfolgen gemäß § 615 BGB treten nach einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung unabhängig davon ein, ob der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer seine wiedergewonnene Arbeitsfähigkeit dem Arbeitgeber anzeigt. Nach Ausspruch einer unwirksamen fristlosen wie ordentlichen Kündigung ist ein solches Angebot gemäß § 296 Satz 1 BGB grundsätzlich entbehrlich (BAG, Urt. v. 18.09.2008 - 2 AZR 1060/06 -, Rn. 15, juris; BAG, Urt. v. 24.11.1990 - 2 AZR 591/89 - Rn. 19 ff., juris; BAG, Urt. v. 19.01.1999 - 9 AZR 679/97 - Rn. 14, juris). Vielmehr obliegt es dem Arbeitgeber als Gläubiger der geschuldeten Arbeitsleistung, dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung zu ermöglichen, sprich, für den Arbeitnehmer einen funktionsfähigen Arbeitsplatz bereit zu halten. Mit Ausspruch der fristlosen Kündigung bzw. nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist entzieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aber regelmäßig einen derartigen Arbeitsplatz und bringt zum Ausdruck, dass er den Arbeitnehmer gerade nicht beschäftigen will. Er kommt damit seiner gebotenen Obliegenheitspflicht, für den Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz bereit zu halten, nicht nach, so dass er bei Unwirksamkeit der Kündigung in Annahmeverzug gerät, ohne dass es eines tatsächlichen oder auch nur wörtlichen Angebots der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer bedarf (BAG, Urt. v. 19.01.1999 - 9 AZR 679/97 - Rn. 14, juris).

**III.** Nach alledem war die Berufung der Beklagten mit der Kostenfolge der §§ 97 Abs. 1 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...