



**Arbeitsgericht
Cottbus**

- Gerichtszeichen (bitte immer angeben)
3 Ca 920/22



Verkündet

am 26.10.2023

Im Namen des Volkes

Urteil

Eingegangen

20. Nov. 2023

Rechtsanwalt

Dr. Jens-Torsten Lehmann

In Sachen

- Kläger -

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. Jens-Torsten Lehmann,
Sandower Straße 45, 03046 Cottbus

hat das Arbeitsgericht Cottbus, 3. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 26.10.2023 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Frau und des ehrenamtlichen Richters Herr

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 500,00 € brutto an den Kläger zu zahlen.
Im Übrigen werden Klage und Widerklage abgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien, zwei Brüder, streiten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses, Entgeltzahlungen und

Der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten gründeten am _____ gemeinsam die Beklagte. Im Januar 2020 kaufte die Beklagte ein Auto, das der Kläger dienstlich nutzte. Zum Ende des Jahres 2020 – nach Vortrag der Beklagten zum 01.10.2020 - wurde der Kläger von der Beklagten zu einem monatlichen Entgelt von 5.000,00 Euro brutto angestellt. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt es nicht. Für die Monate Mai, Juni, August und Oktober 2022 zahlte die Beklagte nicht 5.000,00 Euro brutto, sondern 4.354,84 Euro brutto (Mai 2022, Bl. 21 d.A.), 4.500,00 Euro brutto (Juni 2022, Bl. 22 d.A.), 4.354,84 Euro bzw. 3.548,39 brutto (August 2022, Bl. 25/26 d.A.), sowie 483,87 Euro brutto (Oktober 2022, Bl. 30 d.A.). Mit Schreiben vom 17.10.2022 mahnte der Kläger die ausstehenden Zahlungen an und kündigte ein Zurückhalten der Arbeitsleistung für den Fall an, dass eine Zahlung nicht bis zum 24.10.2022 erfolge, Anlage K 1, Bl. 103 d.A. Am 29.06. und 23.08.2022 mahnte die Beklagte den Kläger wegen einer – behaupteten – Vielzahl von arbeitsvertraglichen Pflichtverstößen, ua. wegen unentschuldigtem Fehlen, ab, Bl. 12 und 5 bis 11 d.A. Es gibt den übersetzten Auszug eines Chatverlaufs zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten, in dem der Kläger seinen beabsichtigten Urlaub für August bis Dezember 2022 auflistet. Der Geschäftsführer der Beklagten genehmigt lediglich Urlaub in der Zeit vom 1. bis 10.08.2022, Bl. 16 d.A. Ab dem 14.09.2022 war der Kläger nicht mehr im Büro der Beklagten in Cottbus. Mit Schreiben vom 26.10.2022, dem Kläger am 28.10.2022 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Mit seiner am 16.11.2022 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung sowie die fehlenden Entgeltzahlungen für Mai, Juni, August, Oktober und November 2022. Mit Schriftsatz vom 20.03.2023 |

Der Kläger trägt vor, der außerordentlichen Kündigung fehle der wichtige Grund. Er sei nicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben. Am 13.09.2022 habe er gearbeitet. Allerdings habe keine Ware verschickt werden können, da kein geeignetes Verpackungs-/Versandmaterial zur Verfügung gestanden habe. Das zu besorgen sei Aufgabe des Geschäftsführers der Beklagten gewesen. Nach Gründung der Beklagten hätten sich der Geschäftsführer und er auf folgende Aufgabenverteilung geeinigt: _____ werde sich um die Buchhaltung, Steuern, Telefonate und Korrespondenz mit den Kunden sowie um den Lagerbestand kümmern. Er übernehme den Großteil der organisatorischen Fragen, den

Bestellungsversand, sowie die Garantie- und Serviceabwicklung. Ab 14.09.2022 habe er sich im Homeoffice mit anderen wichtigen Aufgaben beschäftigt. Wegen der Misswirtschaft des Geschäftsführers hätten Bestellungen nicht abgearbeitet werden können. In den ersten drei Wochen des Oktober 2022 sei er krank gewesen. Krankmeldungen seien vorgelegt worden. Im Mai 2022 habe er an den von der Beklagten behaupteten Fehltagen im Homeoffice gearbeitet.

Das Firmenfahrzeug habe er nach der letzten Dienstfahrt auf der öffentlichen Straße vor dem Arbeitsort geparkt. Die Fahrzeugpapiere hätten immer auf dem Tisch am Arbeitsort gelegen, die Fahrzeugschlüssel dort im Schlüsselkasten gehangen.

Der Kläger **beantragt**,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung vom 26.10.2022 nicht aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, 12.112,90 € brutto an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte **beantragt**,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die außerordentliche Kündigung sei gerechtfertigt. Trotz einschlägiger Abmahnungen habe der Kläger seit dem 13.09.2022 unentschuldig gefehlt. Homeoffice sei nicht vereinbart gewesen. Im Oktober 2022 sei der Kläger nicht erkrankt gewesen und habe das auch nicht mitgeteilt. Hinsichtlich der Fehl- und Krankheitszeiten verweist die Beklagte auf eine „Fehlzeitenübersicht Abrechnungsjahr 2022“, Bl. 119 d.A. Der Kläger sei für das Besorgen von Verpackungsmaterial zuständig gewesen. Bereits mit der Kündigung sei die Herausgabe des Dienstwagens verlangt worden. Solange dieser nicht herausgegeben werde, mache die Beklagte von ihrem Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich etwaiger Entgeltansprüche Gebrauch. Die Einbehalte in den Monaten Mai, Juni, August und Oktober 2022 seien berechtigt gewesen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen

Verhandlungen gemäß §§ 313 Abs. 2 Zivilprozessordnung (ZPO), 46 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang erfolgreich.

Die Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung blieb erfolglos.

Der Kläger hat lediglich Anspruch auf Zahlung der Entgelt Differenz für Juni 2022.

A.

Die Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 26.10.2022 ist unbegründet. Die Kündigung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 28.10.2022 beendet.

I.

Die Kündigungsschutzklage des Klägers gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten ist zulässig. Insbesondere besteht das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG, da sich die Beklagte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die außerordentliche Kündigung berührt.

II.

Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet. Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung auf einen „wichtigen Grund“ iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen.

1. Zwar hat der Kläger mit seiner am 16.11.2022 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Klage die dreiwöchige Klageerhebungsfrist der §§ 4 Satz 1, 13 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gewahrt.

2. Die Beklagte kann sich aber auf einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen.

a) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil 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 Rechtsprechung konkretisiert den wichtigen Grund durch eine abgestufte Prüfung in zwei systematisch selbständigen Abschnitten. Es wird zunächst geprüft, ob ein bestimmter

Sachverhalt ohne die bes. Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Sodann wird untersucht, ob bei Berücksichtigung dieser Umstände und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist. Dabei entscheidet ein objektiver Maßstab, so dass die Kenntnis des Kündigenden von den wirklich vorhandenen Tatsachen grundsätzlich unerheblich ist (ErfK/Niemann, 23. Aufl. 2023, BGB § 626 Rn. 15)

Das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur Kündigung zu bilden (ErfK aaO, Rn. 141).

Der Kündigende – Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – ist darlegungs- und beweispflichtig für die Tatsachen, aus denen er sein Recht zur außerordentlichen Kündigung ableitet (Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage 2023, § 626 Rn 380 mwN.).

b) Diese Ausführungen zugrunde gelegt, kann sich die Beklagte auf einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen. Die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ist „an sich“ geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer verweigert die ihm angewiesene Arbeit beharrlich, wenn er sie bewusst und nachdrücklich nicht leisten will. Ob er zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, bestimmt sich nach der objektiven Rechtslage. Verweigert der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in der Annahme er handele rechtmäßig, hat grundsätzlich er selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als unzutreffend erweist (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 14.12.2017 – 2 AZR 86/17 – Rn 29 mwN.). Der Kläger ist zumindest seit dem 04.10.2022 unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben. Er hat die geschuldete Arbeitsleistung bewusst und nachhaltig verweigert.

aa) Ob der Kläger am 13.09.2022 noch im Büro in Cottbus gearbeitet hat, kann dahinstehen. Für die Zeit ab dem 14.09.2022 ist unstrittig, dass er seine Arbeitsleistung nicht mehr im Büro in Cottbus erbracht hat.

bb) Bis zum 30.09.2022 liegt darin allerdings kein wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB. Vom 14. bis zum 23.09.2022 war er nach der Fehlzeitenübersicht der Beklagten für das Jahr 2022 krank, Bl. 149 d.A. Für diese Zeit ist das ihm von der Beklagten vorgeworfene unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit entschuldigt.

In der Zeit vom 26. bis 30.09.2022 liegt nach der Fehlzeitenübersicht kein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit vor. Daran muss sich die Beklagte festhalten lassen, es ist eine von ihr selbst gefertigte Übersicht.

Damit ist der 13.09.2022 jedenfalls kein Teil eines Dauertatbestandes und hätte von der Beklagten innerhalb der Zweiwochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB gerügt werden müssen.

cc) Ab dem 04.10.2022 hat der Kläger nach der Fehlzeitenübersicht unentschuldigt gefehlt.

Sein Einwand, er sei in den ersten drei Wochen des Oktober 2022 krank gewesen, hat die Beklagte bestritten. Weiterer Vortrag des Klägers dazu erfolgte nicht.

Auch der Vortrag im Homeoffice mit „anderen wichtigen Aufgaben“ beschäftigt gewesen zu sein, steht dem Vorwurf der Beklagten, er habe unentschuldigt gefehlt, nicht entgegen. Die Beklagte hat die Vereinbarung einer (teilweisen) Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice bestritten. Der Kläger hat dazu nicht weiter vorgetragen. Eines solchen Vortrages hätte es aber bedurft. Die Erbringung der Arbeitsleistung von einem anderen Ort als dem Büro in Cottbus hätte einer Absprache der Parteien bedurft. Dies umso mehr, als ein Großteil der dem Kläger nach seinen eigenen Angaben übertragenen Aufgaben nur vom Büro in Cottbus aus erledigt werden konnten. Der Kläger hat sowohl in diesem Verfahren als auch in einem vor dem Landgericht Cottbus anhängigen Verfahren zwischen ihm und der Beklagten vorgetragen, dass ua. die Verpackung und der Versand von Aufträgen, Materialbeschaffung, Warenannahme und Inventur und die technische Bearbeitung von Reklamationen zu den ihm obliegenden Aufgaben gehörten, S. 3 des Schriftsatzes vom 21.07.2023, Bl. 86 d.A. sowie S. 9 der Anlage N3, Bl. 165 d.A.

Eine Erläuterung des Klägers zu Umfang und Inhalt der „anderen wichtigen Aufgaben“ gibt es nicht.

Aus diesem Grund steht auch der Einwand des Klägers, wegen fehlendem Verpackungsmaterial sei ihm eine Erbringung der Arbeitsleistung im Büro in Cottbus im September/Oktober 2022 nicht möglich gewesen, dem Vorwurf der Nichterbringung der Arbeitsleistung ab dem 04.10.2022 nicht entgegen. Aus der vom Kläger vorgetragenen Aufgabenverteilung folgt nach Ansicht der Kammer, dass er für das Besorgen von Verpackungsmaterial verantwortlich war. Das ist Teil der Aufgabe „Verpackung und Versand von Aufträgen“.

Sein im Schreiben vom 17.10.2022 angekündigtes Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung vermag ein Fernbleiben von der Arbeit erst ab dem 24.10.2022 zu entschuldigen.

3. Sofern für den Fall des bewussten und nachhaltigen Verweigerns der geschuldeten Arbeitsleistung eine einschlägige Abmahnung für erforderlich angesehen wird, liegt diese nach Ansicht der Kammer vor. Die dem Kläger mit Schreiben vom 29.06.2022 erteilte Abmahnung rügt ein unentschuldigtes Fehlen des Klägers im Mai und Juni 2022, Bl. 12 d.A. Der Vortrag des Klägers, er habe in dieser Zeit im Homeoffice gearbeitet, ist aus den unter 2 b) cc) dargelegten Gründen nicht geeignet, den Vorwurf zu entkräften. Der Kläger war also

gewarnt, dass ein Arbeiten im Homeoffice von der Beklagten nicht als geschuldete Arbeitsleistung akzeptiert werden würde.

4. Auch die nach dem Ultima ratio-Prinzip durchzuführende Interessenabwägung führt nicht zu einem überwiegenden Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zumindest noch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

Bei der Prüfung im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (BAG vom 14.12.2017 – 2 AZR 86/17 –, Rn. 54 mwN).

Das Arbeitsverhältnis bestand im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungsfrist noch keine zwei Jahre. Der Kläger ist verheiratet, weitere Unterhaltspflichten bestehen nicht. Demgegenüber steht eine dreiwöchige Arbeitsverweigerung trotz einschlägiger Abmahnung. Selbst wenn der Kläger immer noch davon ausging, dass er berechtigt war, im Homeoffice zu arbeiten, hat er zu den dort erbrachten Arbeitsleistungen nichts Greifbares vorgetragen. Das, was einen Versandhandel ausmacht und was auch ohne Zweifel in seinen Zuständigkeitsbereich fiel, nämlich das Versenden der Ware, hat er über drei Wochen bewusst verweigert.

B.

Die Klage auf Differenzentgeltzahlung ist nur für Juni 2022 begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, 500,00 Euro brutto an den Kläger zu zahlen. Im Übrigen war die Klage abzuweisen.

I.

Ein Differenzentgeltanspruch gemäß § 611 Abs. 1 BGB für Mai 2022 besteht nicht.

Der Kläger hat nicht dargelegt, dass er seine Arbeitsleistung im Mai 2022 im vollen Umfang erbracht hat. Die Beklagte begründet den Entgeltabzug mit unbezahlter Fehlzeit im Mai 2022 (04. bis 06. und 10.05.2022, Bl. 21 d.A.). Der Kläger hat zu den Fehltagen vorgetragen, er habe im Homeoffice gearbeitet. Wie bereits unter A. II. 2. b) bb) dargelegt, ist eine Vereinbarung der Parteien zur Arbeit im Homeoffice von der Beklagten bestritten und vom Kläger nicht ausreichend vorgetragen.

II.

Für Juni 2022 besteht ein Differenzentgeltanspruch des Klägers iHv. 500,00 Euro brutto gemäß § 611 Abs. 1 BGB.

Die Beklagte hat für den Monat Juni 2022 die vollständige Entgeltzahlung abermals unter Berufung auf unbezahlte Fehlzeiten verweigert. Allerdings ist ihr Vortrag zu den Fehlzeiten des Klägers widersprüchlich und vermag deshalb einen Abzug nicht zu begründen. In der Abmahnung vom 29.06.2022 wird als Fehlzeit für den Juni 2022 der Zeitraum 17. bis 20.06.2022 genannt, Bl. 12 d.A. In der Fehlzeitenübersicht sind dagegen 01. bis 03.06.2022 als unentschuldigtes Fehlen sowie 29./30.06.2022 als krank vermerkt, Bl. 149 d.A. Eine Klarstellung erfolgte nicht.

III.

Ein Differenzentgeltanspruch gemäß § 611 Abs. 1 BGB für August 2022 besteht nicht.

Der Kläger hat nicht dargelegt, dass er seine Arbeitsleistung im August 2022 im vollen Umfang erbracht hat. Insbesondere hat er nicht vorgetragen, dass er im Zeitraum vom 22. bis 31.08.2022 von ihm geplanten Urlaub tatsächlich nicht angetreten hat und deshalb Anspruch auf Entgelt gemäß § 611 Abs. 1 BGB für diesen Zeitraum hat.

Die Beklagte begründet den Entgeltabzug mit unbezahlter Fehlzeit im August 2022 (22. bis 30.08.2022, Bl. 26 d.A.). Nach der vom Kläger zur Akte gereichten Korrespondenz mit dem Geschäftsführer der Beklagten am 29./30.07.2022 hatte er in diesem Zeitraum Urlaub geplant, Bl. 16 d.A. Dieser ist aber ausdrücklich vom Geschäftsführer nicht genehmigt worden.

IV.

Ein Differenzentgeltanspruch gemäß § 611 Abs. 1 BGB für Oktober 2022 besteht nicht.

Wie unter A II 2. dargelegt, ist der Kläger seit dem 04.10.2022 unentschuldig der Arbeit ferngeblieben.

V.

Ein Entgeltanspruch gemäß § 611 Abs. 1 BGB für November 2022 besteht nicht.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete noch im Oktober 2022.

C.

D.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Für den Kläger ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."



