

Aktenzeichen: 2 AZR 266/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 16. September 1982

- 2 AZR 266/80 -

I. Arbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 12. Dezember 1979

- 4 Ca 2523/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 10. März 1980

- 23 Sa 1644/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2; ZPO § 561; BGB §§ 293, 615; LohnFG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Mißachtet ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Abmahnungen die im Betrieb bestehenden Sicherheitsvorschriften und kommt es hierwegen zu einem Arbeitsunfall, so rechtfertigt ein solches Fehlverhalten in der Regel eine ordentliche Kündigung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 266/80

23 Sa 1644/79 Düsseldorf

Verkündet am
16. September 1982

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. September 1982 durch den Richter Prof. Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller, sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. März 1980 - 23 Sa 1644/79 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten.

Der Kläger, türkischer Staatsangehöriger, war seit acht Jahren bei der Beklagten, die in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, als Arbeiter zu einem Stundenlohn von zuletzt 11,50 DM brutto beschäftigt. In der Zeit vom 18. bis 31. Mai 1979 war der Kläger infolge eines Arbeitsunfalles arbeitsunfähig krank. Dazu kam es, weil der Kläger beim Aufschneiden eines Stahlbandes entgegen ausdrücklicher Anweisung keine Sicherheitshandschuhe trug. Die Beklagte verweigert die Lohnfortzahlung für die Krankheitszeit. Außerdem kündigte sie das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrates am 30. Mai 1979 ordentlich zum 30. Juni 1979 mit der Begründung, der Kläger habe auch dann noch mehrfach gegen Sicherheitsbestimmungen verstoßen, als er deswegen schriftlich unter Androhung der Kündigung verwarnet worden sei. Die letzte Verwarnung vom 20. Juli 1978, die der Kläger unstreitig erhalten hat, lautet:

"Sehr geehrter Herr B ,
wir weisen Sie darauf hin, daß Anweisungen, z.B. Befolgen von Anordnungen von Vorgesetzten oder Tragen von Sicherheitskleidung von Ihnen unbedingt befolgt werden müssen. Sie sind wegen Mißachtung dieser Vorschriften bereits öfters verwarnet worden, zuletzt am 25.8.1977.
Wir verwarnen Sie heute letztmalig und werden bei nochmaliger Nichtbeachtung eines Ge- oder Verbotes das Arbeitsverhältnis kündigen."

Unter dem 7. August 1978 veröffentlichte die Beklagte einen Aushang mit folgendem Wortlaut:

"Tragen von Sicherheitskleidung
- Sicherheitsschuhe, -handschuhe und -helme -
In den nächsten Tagen werden Ihnen, falls nicht vorhanden, nochmals Sicherheitshelme ausgehändigt. Sicherheitsschuhe und -handschuhe sind auf jeden Fall in Ihrem Besitz. Wir bitten alle Arbeitnehmer, die in den Lagerhallen beschäftigt sind, Sicherheitskleidung zu tragen.

- 3 -



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



Wir weisen darauf hin, daß Sie bei Nichtbeachten dieser Vorschrift mit schweren Strafen zu rechnen haben."

Seit dem 4. Dezember 1979 hat der Kläger eine neue Arbeit. In der Zeit vom 2. Juli bis zum 4. Dezember 1979 war er arbeitslos; das Arbeitslosengeld betrug wöchentlich 215,40 DM.

Mit der am 12. Juni 1979 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Feststellungsklage hat sich der Kläger unter Berufung auf das Kündigungsschutzgesetz gegen die Kündigung gewehrt.

Er hat behauptet, gegen die Verwarnung vom 20. Juni 1978 nichts unternommen zu haben, da sich niemand um ihn kümmere. Am 18. Mai 1979 seien seine Handschuhe voller Öl gewesen; da alles habe so schnell gehen müssen (der Lkw, auf den die Rohre zu laden gewesen seien, habe schon gewartet), habe er die Handschuhe ausgezogen. Neue Handschuhe habe er nicht anziehen können, da der Betrieb nur alle drei Wochen Sicherheitshandschuhe gereinigt herausgebe und am besagten Tage keine neuen Handschuhe zur Verfügung gestanden hätten. Soziale Gesichtspunkte seien nicht ausreichend berücksichtigt worden.

Außerdem habe er aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs für die Krankheitszeit die Zahlung von 920,-- DM brutto (10 Arbeitstage à 8 Stunden x 11,50 DM) sowie den Lohn für den Monat Juli in Höhe von 1.971,20 DM und den Monat August in Höhe von 2.060,80 DM brutto zu beanspruchen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 30. Mai 1979 seitens der Beklagten aufgelöst worden ist, sondern weiter fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 920,-- DM brutto als Lohn für die Zeit vom 18. Mai 1979 bis zum 31. Mai 1979 zu zahlen;



- 4 -

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat Juli 1.971,20 DM und für den Monat August 2.060,80 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung ihres Antrages hat sie vorgetragen, der Kläger habe bereits am 11. August 1977 einen Unfall erlitten, weil er trotz Anweisung die vorhandene Arbeitsbühne nicht benutzt habe. Ferner habe der Kläger am 14. Juli 1978 eine Kopfverletzung erlitten, weil er den vorgeschriebenen Schutzhelm nicht getragen habe. Deshalb sei er am 20. Juli 1978 auch schriftlich verwahrt worden. Am 18. Mai 1979 hätte der Kläger sich saubere Sicherheitshandschuhe geben lassen können und müssen, denn bei ihr, der Beklagten, würden jeden Tag Sicherheitshandschuhe ausgegeben, bei Verschmutzung auch mehrmals.

Der Kläger hat erwidert, am 14. Juli 1978 habe er einen Schutzhelm getragen, dennoch habe er sich eine Kopfverletzung zugezogen.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung der Zeugen T , K , A , O und S die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und die Klage mit dem Antrag erweitert, die Beklagte auch für die Monate Oktober bis Dezember zur Gehaltszahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu verurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung nach Vernehmung der Zeugen T , W , Br , A , O und S zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge aus der zweiten Instanz weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist zulässig. Entgegen der Auffassung der Beklagten braucht die Revisionsbegründung nicht die Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm zu enthalten. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es gerade nicht erforderlich, die verletzte Rechtsnorm unter Anführung der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Gesetzesparagrafen zu bezeichnen (BAG 1, 36, 38 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation). Aus dem Gesamtzusammenhang der Revisionsbegründung ergibt sich unzweideutig, daß die Revision die unrichtige Anwendung von § 1 KSchG rügt, dies reicht für eine über ihren Inhalt und Umfang keinen Zweifel lassende Begründung aus, die nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO auch bei sachlich-rechtlichen Revisionsangriffen vorgeschrieben ist (BAG Urteil vom 20. Februar 1963 - 4 AZR 69/62 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn).

II. Die Revision ist jedoch nicht begründet.

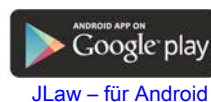
1. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund einer umfangreichen Beweisaufnahme, insbesondere der Vernehmung der Zeugen T , A , O , S und W festgestellt, dem Kläger sei am 14. Juli 1978 ein Rohr auf den Kopf gefallen. Der Kläger habe sich hierbei erheblich verletzt, weil er weisungswidrig keinen Schutzhelm getragen habe. Wegen wiederholter Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften sei der Kläger mehrmals verwarnt worden. Letztmals sei er wegen des Vorfalles vom 14. Juli am 20. Juli 1978 schriftlich abgemahnt worden unter Androhung einer Kündigung für den Wiederholungsfall. Darüber hinaus habe die Beklagte unter dem 7. August 1978 in einem Aushang noch einmal darauf hingewiesen, alle Arbeitnehmer, die wie der Kläger in den Lagerhallen beschäftigt seien, hätten Sicherheitsschuhe, -handschuhe und -helme zu tragen. Am 18. Mai 1979 habe er sich an einer Hand verletzt, als er entgegen ausdrücklicher Anweisung ohne Sicherheitshandschuhe ein Stahlband aufgeschnitten habe. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da sie nicht mit Prozeßrügen angegriffen worden sind.

Das Berufungsgericht hat angenommen, im vorliegenden Falle hätte auch ein ruhig und verständig urteilender Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung ausgesprochen, somit sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Die zweimaligen

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften seien eine vorsätzliche Nichtbeachtung bekanntgegebener Unfallverhütungsmaßnahmen. Sie würden in Verbindung mit der vergeblichen Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Denn einmal habe die Beklagte auf die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen zu achten, wolle sie sich nicht der Strafandrohung des § 710 RVO aussetzen, zum anderen habe sie auch im Interesse der Ordnung und Sicherheit im Betrieb die Arbeitnehmer zum Tragen der Sicherheitskleidung anzuhalten. Gerade der Einwand des Klägers, auch andere Arbeitnehmer würden keine Sicherheitskleidung tragen, zeige die Erforderlichkeit, in groben Fällen der Mißachtung der Sicherheitsvorschriften zum Schutze der Belegschaft auch Abmahnungen und – sofern diese erfolglos seien – Kündigungen auszusprechen.

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nur beschränkt nachprüfbar.

Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung des Revisionsgerichts grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. etwa BAG Urteil vom 20. Oktober 1959 – 3 AZR 279/56 – AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

3. Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes ist das Urteil des Berufungsgerichts nicht zu beanstanden.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung der Kündigung von dem objektiven Maßstab ausgegangen, den das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung zugrunde legt. Danach kommen als Kündigungsgründe nur solche Umstände in Betracht, die einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen können (BAG Urteil vom 2. November 1961 – 2 AZR 241/61 – AP Nr. 3 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).



b) Es ist revisionsrechtlich auch nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht die mehrmalige Verletzung von Sicherheitsvorschriften nach vergeblicher Abmahnung als einen die Kündigung sozial rechtfertigenden Grund angesehen hat (ebenso KR-Becker § 1 KSchG Rz 269).

Bei der Nichtbeachtung von Weisungen, Sicherheitshelme, -handschuhe und -schuhe zu tragen, handelt es sich um die Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, auf deren Einhaltung der Arbeitgeber in seinem eigenen wirtschaftlichen Interesse angewiesen ist. Anderenfalls besteht die Gefahr, daß der Arbeitnehmer infolge eines Unfalles arbeitsunfähig wird, gleichwohl aber Lohnfortzahlungsansprüche bestehen. Der Arbeitgeber ist aber auch im Interesse der Gesundheit der Belegschaftsmitglieder verpflichtet darauf zu achten, daß jeder Arbeitnehmer die Sicherheitsvorschriften befolgt.

c) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger nicht nur mehrmals die Sicherheitsvorschriften vorsätzlich verletzt, sondern die Beklagte hat darüber hinaus dem Kläger auch deutlich zu erkennen gegeben, nicht länger bereit zu sein, seine Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften hinzunehmen; sie hat für den Wiederholungsfall eine Kündigung angedroht. Trotz dieser Abmahnung (vgl. dazu näher BAG Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung) hat der Kläger am 18. Mai 1979 wiederum die Sicherheitsvorschriften mißachtet. Die Kündigung stellt sich vorliegend also auch als ultima ratio dar, so daß es rechtlich nicht zu beanstanden ist, wenn das Berufungsgericht die Kündigung als sozial gerechtfertigt beurteilt.

d) Die Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts sind unbegründet. Der Kläger übersieht, daß die tatsächlichen Grundlagen der Nachprüfung durch das Revisionsgericht allein der Vortrag der Parteien ist, soweit er aus dem Tatbestand oder aus dem Sitzungsprotokoll des Landesarbeitsgerichts ersichtlich ist,



sowie die Feststellungen des Berufungsgerichts (§ 561 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO). Aus diesem Grunde ist bereits der größte Teil der Angriffe des Klägers rechtlich unbeachtlich, weil er sich darauf konzentriert, in der Revisionsinstanz neue Tatsachen vorzutragen: So behauptet er, die Aussage des Zeugen Br beziehe sich auf das Düsseldorfer Werk, während der Kläger in N beschäftigt worden sei. Aus diesem Grunde sei die Beweisaufnahme insoweit "unglücklich" verlaufen. Die schriftliche Abmahnung vom 20. Juli 1978 habe er, der Kläger, nicht erhalten (Noch am 17. August 1979 hatte der Kläger zu Protokoll des Gerichts erklärt, er habe die Abmahnung erhalten.), und während der gesamten Betriebszugehörigkeit von mindestens acht Jahren sei er nur dreimal infolge von Arbeitsunfällen kürzer arbeitsunfähig krank gewesen. Der Aushang vom 7. August 1978 über Sicherheitsbestimmungen sei zudem nur in deutscher Sprache abgefaßt gewesen. Da er aber selbst nicht behauptet, der deutschen Sprache nicht mächtig zu sein, erübrigt sich ein Eingehen auf diese Behauptung.

e) Schließlich übersieht die Revision auch, daß die Beweiswürdigung Sache des Tatsachengerichts ist. Das Revisionsgericht kann nur aufgrund von Prozeßrügen Fehler des Tatsachengerichts, die diesem bei der Beweiswürdigung unterlaufen sein sollen, prüfen. Vorliegend hat die Revision keine Prozeßrügen erhoben, sondern seine Beweiswürdigung an die Stelle der Beweiswürdigung des Berufungsgerichts gesetzt. Auf diese Weise kommt die Revision zu einem von den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts abweichenden Sachverhalt, aus dem es dann den Schluß zieht, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Dabei übersieht die Revision wieder, daß das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden ist.

4.a) Nachdem das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt und soweit das Arbeitsverhältnis nicht mehr über den



30. Juni 1979 fortbesteht, entfallen auch die gemäß §§ 293, 615 BGB geltend gemachten Lohnansprüche für die Monate Juli bis Dezember 1979.

b) Das Berufungsgericht hat auch zu Recht angenommen, der Kläger habe keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle für die Zeit vom 18. bis 31. Mai 1979. Voraussetzung dafür wäre, daß der Kläger durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert worden wäre, ohne daß ihn ein Verschulden hieran getroffen hätte (§ 1 Abs. 2 LohnFG). Verschulden im Sinne von § 1 LohnFG ist ein gröblicher Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse gebotene Verhalten (vgl. statt vieler BAG Urteil vom 7. Dezember 1972 - 5 AZR 350/72 - AP Nr. 26 zu § 1 LohnFG). Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Kläger habe die Arbeitsunfähigkeit verschuldet, weil er am 18. Mai 1979 trotz vorheriger Abmahnung keine Sicherheitshandschuhe getragen hat und sich dann beim Schneiden des Stahlbandes verletzte.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Röhsler

Brocksiepe

Triebfürst

Baerbaum

Dr. Weller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)