

20. Okt. 1954

54

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: §§ 1 Abs. 2 KSchG, § 72 Abs. 3 ArbGG, 550 ZPO.

Leitsätze:

- 1) Zum gesetzlichen Tatbestand des § 1 Abs. 2 KSchG gehört auch das Merkmal der Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung und des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- 2) Eine Kündigung, die auf Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, gestützt wird, ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn diese Gründe auch bei Abwägung der Interessen beider Parteien von solchem Gewicht sind, daß sie die Kündigung als gerecht erscheinen lassen.
- 3) Es muss aus dem vom Berufungsurteil für erwiesen erachteten Sachverhalt genügend klar hervorgehen, welche Umstände im einzelnen das Gericht für und gegen die Wirksamkeit der Kündigung abgewogen, und daß es dabei auch alle wesentlichen von den Parteien geltend gemachten Umstände berücksichtigt hat. Denn nur dann kann das Revisionsgericht nachprüfen, ob das Berufungsgericht die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale richtig erkannt und auf den festgestellten Sachverhalt richtig angewandt hat.

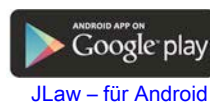
Aktenzeichen: 1 AZR 193/54

Urteil des BAG vom 20. Oktober 1954

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 193/54

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Oktober 1954
gez. Mißler,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 20. Oktober 1954 unter Mitwirkung des Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey sowie der Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter Hüsing und Kettner für Recht erkannt:

Auf die Revision wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 31. März 1954 – 4 Sa 7/54 – aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Der Kläger ist Flüchtling. Er war früher selbständiger Bauer. Im Jahre 1945 wurde er beim Beklagten als Landarbeiter eingestellt. Der Kläger ist 53 Jahre alt und verheiratet. Seine zwei Söhne stehen anderweitig in Arbeit.

Der Betrieb des Beklagten umfasst eine landwirtschaftliche Nutzfläche von 130 ha. Er ist nach übereinstimmender Darstellung der Parteien betriebsratspflichtig.

Im Herbst 1952 zog sich der Kläger eine Hautkrankheit zu. Er musste deswegen etwa 10 Wochen im Krankenhaus und anschließend noch weiter ambulant ärztlich behandelt werden. Bei der Wiederaufnahme der Arbeit am 1. April 1953 wies der Kläger auf ärztliche Anweisung den Beklagten daraufhin, dass er nicht mit Kunstdünger in Berührung kommen dürfe. Nach zeitweiliger Beschäftigung des Klägers mit Arbeiten, bei denen er mit Kunstdünger nicht in Berührung kam, kündigte der Beklagte am 13. Mai 1953 das Arbeitsverhältnis fristgemäss zum 30. Juni 1953. Zur Begründung der Kündigung gab der Beklagte an, er könne den Kläger wegen der Behinderung durch sein Hautleiden nicht mehr beschäftigen.

Der Kläger hat gegen diese Kündigung eingewandt, die Behinderung durch sein Hautleiden sei nicht so gross, dass er im Betrieb des Beklagten überhaupt nicht mehr beschäftigt werden könne. Es liesse sich einrichten, dass er von jeglicher Berührung mit Kunstdünger freigehalten werde. Von 2700 jährlichen Arbeitsstunden würden nur etwa 100 Stunden für das Kunstdüngerstreuen in Frage kommen. Auch der Betriebsrat, der vor der Kündigung vom Beklagten nicht angehört worden sei, und der der Kündigung später widersprochen habe, sei der Ansicht, der Kläger könne, ohne mit dem Kunstdünger in Berührung zu kommen, im Betriebe des Beklagten weiterarbeiten. Dadurch werde auch kein finanzieller Verlust für den Beklagten entstehen. Nach einer gutachtlichen Äusserung des Landesgewerbearztes des Niedersächsischen Landesinstituts für Arbeits-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

medizin vom 21. Dezember 1953 handele es sich bei dem Kläger vorerst nicht um ein schweres oder wiederholt rückfälliges berufliches Hautleiden, das zum Wechsel des Berufes oder zur Aufgabe jeder Erwerbsarbeit zwingt. Schliesslich hat der Kläger noch vorgebracht, wegen seines vorgeschrittenen Alters habe er kaum Aussicht, eine andere Stelle zu bekommen.

Der Kläger hat beantragt,
festzustellen, dass durch die am 13. Mai 1953
zum 30. Juni 1953 ausgesprochene Kündigung
das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf-
gelöst worden sei.

Der Beklagte hat gebeten,
die Klage abzuweisen.

Er hat ausgeführt, die Kündigung sei durch Gründe bedingt, die in der Person des Klägers gegeben seien. Nach ärztlicher Feststellung dürfe der Kläger weder unmittelbar noch mittelbar irgendwie mit Kunstdünger in Berührung kommen, weil sonst zu befürchten stehe, dass der Kläger wieder Hautekzemen erkranken und deswegen arbeitsunfähig werden würde. Der Beklagte hat hierzu verschiedene Atteste des den Kläger behandelnden Arztes Dr. med. G. sowie ein Attest des Dr. D. vorgelegt. Er hat schliesslich noch ausgeführt, es lasse sich praktisch im Betrieb nicht durchführen, den Kläger vor Berührungsmöglichkeiten mit Kunstdüngerteilchen so zu schützen, wie es von den Ärzten im Interesse des bereits einmal durch Berührung mit Kunstdünger schwer erkrankten Klägers verlangt werde.

Der Betriebsrat, so hat der Beklagte weiter behauptet, sei zur Kündigung sehr wohl gehört worden. Zwar sei in Abwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden zunächst und noch vor der Kündigung das Betriebsratsmitglied L. von der Kündigung benachrichtigt worden. Auf der nächsten Betriebsratssitzung am 20. Mai 1953 sei dann auch der ge-

- 4 -



- 4 -

samte Betriebsrat über die ausgesprochene Kündigung verständigt worden. Im übrigen komme es nach Ansicht des Beklagten auf die Anhörungspflicht nach § 66 BetrVG für die Wirksamkeit der Kündigung nicht an.

Das Arbeitsgericht hat zur Frage der Verwendungsfähigkeit des Klägers im Betrieb des Beklagten ein Gutachten des Leiters des Staatlichen Gesundheitsamtes in Gifhorn und des landwirtschaftlichen Sachverständigen Dipl.-Landwirt M. beigezogen.

Auf den Inhalt der bei den Gerichtsakten befindlichen gutachtlichen Äusserungen wird Bezug genommen.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Celle vom 28. November 1953 wurde die Klage abgewiesen. Die gegen dieses Urteil zulässigerweise eingelegte Berufung wurde durch das Landesarbeitsgericht Hannover durch Urteil vom 31. März 1954 zurückgewiesen.

Das Berufungsgericht ist der Ansicht, daß es auf § 66 Abs. 1 BetrVG überhaupt nicht ankomme. Diese Vorschrift sei für die Frage der Wirksamkeit der Kündigung ohne Bedeutung. Im übrigen führt das Urteil aus, auf Grund der verschiedenen ärztlichen Bescheinigungen und des vom Arbeitsgericht eingeholten amtsärztlichen Gutachtens stehe fest, daß der Kläger lange Zeit ernstlich wegen eines Hautleidens erkrankt gewesen sei, und daß bei der weiteren Arbeitsverwendung des Klägers von einer besonderen Anfälligkeit für Hauterkrankungen durch Kunstdüngereinwirkung auszugehen sei. Der Kläger dürfe auch nicht mit den kleinsten Teilchen Kunstdünger in Berührung kommen. Ein Rückfall könne selbst dann eintreten, wenn der Kläger den Kunstdünger gar nicht mit den Händen berühre. Er müsse sämtliche Arbeiten vermeiden, bei denen in diesem Sinne eine Berührung mit Kunstdünger in Frage komme. Der Kläger genüge also nicht mehr den Anforderungen, die der Betrieb des Beklagten an jeden einzelnen Arbeiter stellen müsse, wenn nicht fortgesetzt eine be-

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



triebswirtschaftliche Behinderung eintreten solle. Es stelle eine grosse Behinderung für den Ablauf geregelter betrieblicher Arbeit dar, wenn ständig im Auge behalten werden müsse, daß der Kläger nicht mit irgendwelchen Spuren von Kunstdünger in Berührung kommen dürfe. Nach Ansicht der erkennenden Kammer sei es bei Abwägung aller Umstände für den Arbeitgeber nicht tragbar, auf die Dauer hierauf Rücksicht zu nehmen. Selbst dann, wenn der Beklagte das Leiden des Klägers dadurch teilweise verschuldet haben würde, daß er gegen Ansteckung durch Kunstdünger keine genügenden Vorkehrungen getroffen habe, würde sich hierdurch nichts an der Tatsache ändern, daß der Kläger für den Betrieb des Beklagten nicht mehr tragbar sei.

Das Urteil wurde dem Kläger am 15. April 1954 zugestellt. Er legte hiergegen am 7. Mai 1954 Revision ein, die er am 5. Juni 1954 begründete.

Mit der Revision erstrebt der Kläger

Aufhebung des angefochtenen landesarbeitsgerichtlichen Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht;

hilfsweise beantragt er,

das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. Juni 1953 aufzulösen und den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger eine angemessene Abfindung zu zahlen, hilfsweise festzustellen, daß durch die am 30. Mai 1953 zum 30. Juni 1953 ausgesprochene Kündigung des Beklagten das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst worden ist.

Die Revision rügt in erster Linie Verletzung des § 66 Abs. 1 BetrVG. Sie weist darauf hin, daß das angefochtene Urteil hierin von dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Freiburg in BB 1953, S. 443 abweiche und auf dieser Abweichung beruhe. Sodann bemängelt sie, daß das Berufungsurteil keine Interessenabwägung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter dem Gesichtspunkt der sozialen Gerechtigkeit bei der Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung vorgenommen habe. Das Urteil lasse auch nicht erkennen, warum



und inwiefern es den Gutachten der Ärzte sowie des sachverständigen Dipl.-Landwirts zum grössten Teil gefolgt sei. Die Gutachten seien zum Teil widerspruchsvoll, zum Teil auch nicht ganz glaubwürdig. Der Kläger habe im Berufungsverfahren beantragt, ein ärztliches sowie ein landwirtschaftliches Obergutachten einzuholen. Dieser Beweisantritt sowie die Beweisantritte des Klägers über die Art und Weise des Zustandekommens des ärztlichen Attestes des Dr. med. G. vom 7. April 1953, das das Urteil für seine Entscheidung unbeachtet gelassen habe, seien erheblich gewesen.

Der Beklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die auf Divergenz gestützte zulässige Revision ist begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Bedeutung des § 66 Abs. 1 BetrVG verkannt. Zwar enthält diese Rechtsvorschrift, die eine Anhörungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung festlegt, keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Trotz der Nichtanhörung des Betriebsrats ist die gleichwohl ausgesprochene Kündigung nicht zivilrechtlich unwirksam. Nach den Grundsatzentscheidungen des Ersten Senats vom 15. September 1954 (AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 66 BetrVG), auf die verwiesen wird, hat die Nichtanhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen jedoch Auswirkungen kündigungsschutzrechtlicher Art. Hat der Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft die Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung unterlassen, hat er sich somit über das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer durch bewusstes Beiseiteschieben des Betriebsrats hinweggesetzt, so hat er sozial ungerechtfertigt gehandelt. In einem solchen Fall ist es dem Arbeitgeber versagt, sich auf die in § 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG angeführten Gründe für eine sozial gerechtfertigte Kündigung zu berufen.



Es fehlt nun in dem angefochtenen Urteil an den erforderlichen Feststellungen darüber, ob der Betriebsrat vom Beklagten vor Ausspruch der Kündigung überhaupt gehört worden ist. Der Kläger hat behauptet, eine solche Anhörung sei nicht erfolgt, während der Beklagte angegeben hat, er habe vor Ausspruch der Kündigung ein Betriebsratsmitglied über die Kündigung informiert. Das eigene Vorbringen des Beklagten spricht gegen eine Anhörung des Betriebsrats. Denn eine bloße Information eines Betriebsratsmitglieds über eine Kündigung, die der Arbeitgeber aussprechen will, genügt nicht; ebenso wenig die nach der Kündigung angeblich erfolgte Unterrichtung in einer Betriebsratssitzung. Grundsätzlich muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat Gelegenheit geben, zu der beabsichtigten Kündigung vorher Stellung zu nehmen; der Arbeitgeber muß bereit sein, diese Stellungnahme anzuhören und entgegenzunehmen.

Wenn der Beklagte den Betriebsrat vor der Kündigung nicht gehört hat, so müssen weitere Feststellungen getroffen werden, warum der Beklagte dies unterlassen hat. Erst dann lässt sich unter Berücksichtigung der in den angeführten Entscheidungen des Senats entwickelten Grundsätze entscheiden, ob der Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft die Anhörung unterlassen hat mit der Folge, daß er sich zur Begründung der Kündigung nicht auf die Gründe des § 1 Abs. 2 KSchG berufen kann.

Für den Fall, daß die Anhörung des Betriebsrats erfolgt ist, oder im Fall der Nichtanhörung der Arbeitgeber nicht rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft gehandelt hat, gilt aber weiterhin folgendes: Aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ist nicht zu entnehmen, ob der Begriff der sozialwidrigen Kündigung richtig aufgefasst worden ist. Nach den Ausführungen des Urteils würde eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein, wenn sie durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers bedingt ist und die Bedürfnisse des Betriebes deswegen die Lösung des Arbeitsverhältnisses fordern. Bei einer solchen Auffassung ist nicht erkennt-



lich, ob das Gericht die Interessen beider Parteien, des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, an der Aufrechterhaltung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses sorgfältig gegeneinander abgewogen hat.

§ 1 Abs. 2 KSchG bestimmt, wann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist; er bestimmt nicht, wann sie sozial gerechtfertigt ist. Der Begriff der sozial gerechtfertigten Kündigung kann nicht etwa durch einen Umkehrschluß gewonnen werden derart, daß z. B. jede Kündigung durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sozial gerechtfertigt ist. Eine solche Auffassung verkennt, daß das Merkmal "sozial" strengere Anforderungen an den Begriff der sozial gerechtfertigten Kündigung stellt. Dem gesetzlichen Tatbestand des § 1 Abs. 2 KSchG ist vielmehr immanent das Merkmal der Abwägung der beiderseitigen Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung und des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Eine Kündigung, die auf Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, gestützt wird, ist also nur dann sozial gerechtfertigt, wenn diese Gründe auch bei Abwägung der Interessen beider Parteien von solchem Gewicht sind, daß sie die Kündigung als gerecht erscheinen lassen.

Das angefochtene Urteil läßt nicht erkennen, ob es die Kündigung durch Gründe in der Person des Klägers unter Abwägung der beiderseitigen Interessen für gerechtfertigt angesehen hat. Der Satz in den Entscheidungsgründen: "nach Ansicht der erkennenden Kammer ist es bei Abwägung aller Umstände für den Arbeitgeber nicht tragbar auf die Dauer auf die Kundendüngerempfindlichkeit des Klägers Rücksicht zu nehmen", läßt im Unklaren, ob und wie das Gericht die beiderseitigen Interessen bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung berücksichtigt und bewertet hat. Der Ausdruck "bei Abwägung aller Umstände" ist zu allgemein gehalten.

Für eine unzureichende Berücksichtigung der Interessen des Klägers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und damit für die fehlende Abwägung der beiderseitigen Interessen spricht die Bemerkung des Urteils: "Selbst wenn der Beklagte das Leiden des Klägers teilweise verschuldet haben



stens zunächst noch einmal mit dem Kläger tatsächlich zu versuchen, zumal der Kläger offensichtlich ohne gesundheitliche Beeinträchtigung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehrere Monate im Betrieb des Beklagten weiterbeschäftigt worden ist. Es kommt hinzu, daß die ärztliche Begutachtung des Niedersächsischen Landesinstituts für Arbeitsmedizin und Gewerbehygiene vom 21. Dezember 1953 ausdrücklich ein schweres oder wiederholt rückfälliges berufliches Hautleiden, das zum Wechsel des Berufes oder zur Aufgabe jeder Erwerbsarbeit zwingt, verneint hat.

Es muß aus dem vom Urteil für erwiesen erachteten Sachverhalt genügend klar hervorgehen, welche Umstände im einzelnen das Gericht für und gegen die Wirksamkeit der Kündigung abgewogen, und daß es dabei auch alle wesentlichen von den Parteien geltend gemachten Umstände berücksichtigt hat. Denn nur dann ist das Revisionsgericht in der Lage, nachzuprüfen, ob das Berufungsgericht die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 2 KSchG richtig erkannt und auf den festgestellten Sachverhalt richtig angewandt hat.

Es bedarf somit noch der Feststellung, ob und welche Umstände im Interesse des Klägers für eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sprechen und welchem Interesse bei Abwägung mit den für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Belangen des Arbeitgebers der Vorrang zu geben ist.

Die Rüge, das Urteil lasse nicht erkennen, warum es den Gutachten zum grössten Teil gefolgt sei, ist allerdings unbegründet. Denn in der Beweiswürdigung und damit in der Verwertung der verschiedenen ärztlichen gutachtlichen Äusserungen ist das Landesarbeitsgericht gemäß § 286 ZPO grundsätzlich frei. Zwar läßt das Urteil nicht erkennen, inwieweit es jedem einzelnen Gutachten gefolgt ist. Das ändert jedoch nichts daran, daß aus den Feststellungen, die das Landesarbeitsgericht im einzelnen aus den Gutachten insgesamt in seinen Entscheidungsgründen angeführt hat, zu entnehmen ist, was es auf Grund der Gutachten für bewiesen gehalten hat. Daß das Landesarbeitsgericht hierbei gegen Denkgesetze verstossen hätte, ist nicht erkennbar. Auch die Nichtverwertung des ärztlichen Attestes des Dr. med. G. vom 7. April 1953 für die

