

Für das Nachschlagewerk!) Ja
Für die Fachpresse!)) auszugsweise
Für die amtliche Sammlung!)

Gesetz: SchwBeschG §§ 12, 14 ff, 36 Abs. 1

Leitsätze:

1. Es wird dabei verblieben, daß der Schwerbeschädigte einen klagbaren Anspruch auf eine § 12 SchwBeschG entsprechende Beschäftigung hat und daß er, wenn der Arbeitgeber diesem Anspruch schuldhaft nicht gerecht wird, Schadenersatz fordern kann (vgl. BAG 13, 109 = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG).
2. Hat der Schwerbeschädigte seine Kenntnisse und Fähigkeiten im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses mit Wissen und Willen des Arbeitgebers erweitert, so muß ihn der Arbeitgeber im Falle der Eignung des Schwerbeschädigten zu höherwertiger Arbeit sowie der Möglichkeit und Zumutbarkeit, den Schwerbeschädigten mit höherwertiger Arbeit zu betrauen, gemäß den erweiterten Kenntnissen und Fähigkeiten fördern. Auch hierauf besteht ein klagbarer Anspruch des Schwerbeschädigten. Kommt der Arbeitgeber dieser seiner Verpflichtung schuldhaft nicht nach, so haftet er dem Schwerbeschädigten auf Schadenersatz.
3. Im Urteilsverfahren haben es die Prozeßparteien in der Hand, den Streitstoff zu begrenzen. Sie können das Gericht durch übereinstimmende Erklärungen seiner sonst bestehenden Verpflichtung entheben, den Prozeßstoff allseitig zu prüfen.

Aktenzeichen: 1 AZR 27/64

Urteil des BAG vom 7. August 1964 LAG Frankfurt/Main



1. APZ 27/64

4 Sa 276/63 Frankfurt/Main

1. Instanz

am 7. August 1964

gez. Henkelmann,
Regierungsssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. August 1964 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Professor Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Vetter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. Oktober 1963 - 4 Sa 276/63 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1921 geborene Kläger hat die Landwirtschaft erlernt. Im Jahre 1942 wurde er verwundet und ist seitdem Schwerbeschädigter. Nach dem Kriege war er wieder in der Landwirtschaft tätig, und zwar zunächst als Verwalter, dann als Mithelfender im landwirtschaftlichen Betrieb seiner Schwiegereltern und schließlich bis zum Jahre 1952 als mithelfender Familienangehöriger im Saatzuchtbetrieb seiner Ehefrau. Nach mehrmonatiger Arbeitslosigkeit wurde er im September 1953 beim Arbeitsamt eingestellt. Zunächst war er als Hilfskraft, Zahlbogensvorrechner und Hilfsbearbeiter in der Arbeitslosenversicherung tätig. Seine Vergütung richtete sich nach der Gruppe VIII TO.A. Aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs wurde er mit Wirkung vom 1. April 1954 in die Vergütungsgruppe VII höhergruppiert.

Am 20. März 1957 bestand er vor dem Prüfungsausschuß der Beklagten die zweite Fachprüfung mit der Note "gut". Das befähigte ihn zur Wahrnehmung von Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b TO.A bzw. MTA im Geschäftsbereich der Beklagten. Der Kläger wurde zunächst nicht in diese Vergütungsgruppe eingestuft. Die Beklagte beschäftigte ihn bei starkem Arbeitsanfall in den Wintermonaten der Jahre 1956 bis 1959 und vom 12. November 1962 bis zum 30. April 1963 aushilfsweise als Sachbearbeiter. Während dieser Zeiten erhielt der Kläger die Unterschiedsbeträge zwischen den Vergütungsgruppen VII und V b TO.A bzw. MTA als persönliche Zulage. Im Jahre 1959 bewarb sich der Kläger um eine Stelle beim Volksbund Deutsche Kriegsgräber-Fürsorge. Im Jahre 1960 ließ er sich



für fast sechs Monate zur Eingehung eines Probearbeitsverhältnisses bei der "Freien Fernsehen GmbH" beurlauben. Während des Laufes des Arbeitsverhältnisses wurde das Gehalt des Klägers öfters gepfändet.

Unter Hinweis auf die bestandene zweite Fachprüfung und seine Kriegsbeschädigung beantragte der Kläger wiederholt seine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b T0. A bzw. MTA. Durch Verfügung vom 15. März 1963 erhielt der Kläger mit Wirkung vom 2. Mai 1963 eine Stelle als Hauptvermittler; seitdem wird er nach der Gruppe V b vergütet.

Der Kläger begehrt mit der Klage Schadenersatz, weil die Beklagte ihn nicht schon früher in die Vergütungsgruppe V b eingestuft hat. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.500,-- DM zu zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Die Klage ist hinreichend substantiiert. Zwar ist nicht im einzelnen angegeben, wie sich der Klagebetrag von 4.500,-- DM auf die einzelnen Monate des Anspruchszeitraums (1. Januar 1960 bis 31. März 1963) verteilt. Der Kläger hat jedoch zu Protokoll vom 11. Oktober 1963, Bl. 57 Rückseite der Vorinstanzakten, erklärt: "Bei dem geltendgemachten Betrag handelt es sich um einen Bruttobetrag; dieser Betrag ist die Gehaltsdifferenz für die Zeit vom



1.1.1960 bis 31.3.1963". Demgegenüber hat die Beklagte erwidert: "Ich bestreite diese Angaben nicht". Damit ist die Höhe der Klageforderung unstreitig gestellt, woran das Gericht gebunden ist. Denn in dem der Verhandlungsmaxime unterworfenen Urteilsverfahren haben es die Prozeßparteien in der Hand, die Streitpunkte zu begrenzen.

II. 1. Das Landesarbeitsgericht führt zur Sache selbst aus, den Arbeitgeber treffe eine Beschäftigungspflicht hinsichtlich der Schwerbeschädigten. Diese hätten einen klagbaren Anspruch auf eine dem Gesetz entsprechende Beschäftigung. Bei einer dem Gesetz nicht entsprechenden Beschäftigung könnten sie u. U. Schadenersatzansprüche geltend machen.

Diese Ansicht entspricht der Auffassung des Ersten Senats, wie sie im Urteil BAG 13, 109 = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG zum Ausdruck gekommen und vom Zweiten Senat im Urteil vom 23. Januar 1964, 2 AZR 289/63, AP Nr. 2 zu § 12 SchwBeschG, gebilligt worden ist.

Gegen diese Ansicht hat Nikisch in Arbeitsrechts-Blattei, Schwerbeschädigte, Entscheidung 12, Stellung genommen. Er meint, daß ein klagbarer Anspruch des Schwerbeschädigten gegen seinen Arbeitgeber auf eine dem Gesetz entsprechende Beschäftigung nicht bestehe. Er hält zudem das Urteil des Senats für unpraktisch.

Diesen Bedenken vermag sich der erkennende Senat nicht anzuschließen. Auch und notfalls vor allem die Gerichte sind verpflichtet, alles zu tun, um dem dem Schwerbeschädigtengesetz zugrundeliegenden Willen zur bevorzugten Behandlung der Schwerbeschädigten auf dem Gebiet des Arbeitslebens zum Erfolg zu verhelfen. Sie sollen "ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll



verwerten und weiterentwickeln können" (§ 12 SchwB BeschG). Diese Absicht des Gesetzgebers kann nur dann durchgesetzt werden, wenn dem Schwerbeschädigten das Recht, dem Gesetz entsprechend beschäftigt zu werden, als klagbares Recht und darüber hinaus erforderlichenfalls Schadenersatzansprüche zugebilligt werden. Jede andere Lösung würde einen nicht zu rechtfertigenden sozialen Rückschritt darstellen. Sie stünde auch im Widerspruch zur herrschenden Auffassung in der Literatur (dazu vgl. die Nachweise BAG 13, 113 sowie Schnorr von Carolsfeld in der Anmerkung zu AP Nr. 2 zu § 12 SchwB BeschG). Das, was der Gesetzgeber den Schwerbeschädigten an Vergünstigungen hat zukommen lassen wollen, ist nicht anders zu erreichen als auf dem in Übereinstimmung mit der herrschenden Lehre vom Senat beschrittenen Wege.

Es ist somit bei der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden und des Zweiten Senats zu verbleiben. Danach hat der Schwerbeschädigte zwar keinen Anspruch darauf, so beschäftigt zu werden, wie es seinen Neigungen und Wünschen entspricht. Auch hat er keinen Anspruch auf die Zuteilung eines bestimmten Arbeitsplatzes. Er kann jedoch eine dem Gesetz entsprechende Beschäftigung und, wenn ihm diese schuldhaft nicht zugewiesen worden ist, Schadenersatz für den dadurch hervorgerufenen Verdienstausschlag fordern.

2. Das Landesarbeitsgericht spricht dem Kläger den Schadenersatzanspruch deshalb ab, weil es, wie es meint, für die Art der Beschäftigung des Schwerbeschädigten nur auf den Zeitpunkt der Einstellung ankomme. Nur die zu diesem Zeitpunkt vorhandenen



Fähigkeiten und Kenntnisse sollen nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts entscheidend sein. Würden diese Fähigkeiten und Kenntnisse im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses erweitert, so bestehe keine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Beschäftigung den erweiterten Kenntnissen und Fähigkeiten anzupassen. Vielmehr habe der Arbeitgeber mit der Einstellung und der Berücksichtigung der damals vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse des ~~S~~-Schwerbeschädigten seine Pflicht aus § 12 Abs. 1 SchwBeschG erfüllt.

Diese den Prozeß möglicherweise entscheidende Frage ist in der Literatur nicht eindeutig behandelt worden. Die Kommentare von Monjau, Rohwer-Kahlmann, Zigan und Leydhecker zum Schwerbeschädigtengesetz befassen sich mit ihr nicht. Aus Anmerkung 1 bei Gröninger, Anmerkungen 5 bis 10 bei Wilrodt-Neumann, 2. Aufl., und Anmerkung 3 bei Becker, 2. Aufl., alle zu § 12 SchwBeschG, könnte entnommen werden, daß auch diese die Auffassung vertreten, es komme nur auf die z. Z. der Einstellung des Schwerbeschädigten vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten an. Dagegen vertritt Sellmann, SchwBeschG, in Anm. 1 zu § 12 unter Hinweis auf S. 32 der Gesetzesbegründung die Ansicht, die Schwerbeschädigten müßten ihre Arbeitskraft in jeder nur möglichen Weise entfalten können, und zwar nicht allein zu ihrem eigenen Vorteil, sondern auch im Interesse der Volkswirtschaft und nicht zuletzt zum Nutzen des Arbeitgebers selbst. Weiter heißt es dort, die für die Durchführung des Gesetzes verantwortlichen öffentlichen Dienststellen müßten darauf hinwirken, daß die Schwerbeschädigten auf Arbeitsplätzen beschäftigt würden, auf denen sie sich voll auswirken könnten. Auf die zur Zeit der Einstellung vorhan-



denen Fähigkeiten und Kenntnisse wird von Sellmann nicht, jedenfalls nicht deutlich als etwa allein maßgebend abgestellt; eine Einschränkung wird nicht gemacht.

Der erkennende Senat ist der Auffassung, daß der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Schwerbeschädigten auch die Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen hat, die sich der Schwerbeschädigte mit Wissen und Willen des Arbeitgebers während des Laufes des Arbeitsverhältnisses über seine bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse hinaus erworben hat. § 12 SchwBeschG erlegt dem Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht auf, die über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den nicht schwerbeschädigten Arbeitnehmern hinausgeht. Das hat der erkennende Senat bereits in seiner vorerwähnten Entscheidung betont, indem er auf die Verpflichtung des Arbeitgebers hingewiesen hat, notfalls andere Arbeitnehmer umzusetzen oder gar zu entlassen. Das bedeutet, daß der Schwerbeschädigte gegenüber den anderen Arbeitnehmern privilegiert ist, weil eben § 12 SchwBeschG ein Schutzgesetz lediglich für den Schwerbeschädigten ist. Dieser allein genießt somit einen besonderen Schutz, der über den Schutz hinausgeht, auf den sich alle anderen Arbeitnehmer berufen können.

Daß diese Schutzfunktion mit der Einstellung enden soll, ist aus dem Wortlaut des Gesetzes nicht zu entnehmen. Vielmehr spricht, wie die Revision mit Recht betont, gerade der Wortlaut für den Kläger. Denn im Gesetz wird nicht von Einstellung, sondern von Beschäftigung gesprochen. Diese ist ein



Dauerzustand, während jene etwas einmaliges ist.
In diesem Zusammenhang muß auch berücksichtigt werden, daß der Gesetzgeber in § 36 Abs. 1 SchwBeschG diese Begriffe einander gegenüber gestellt hat. Auch hat der erkennende Senat bereits in der oben angeführten Entscheidung darauf hingewiesen, daß nicht nur der Zeitpunkt der Einstellung maßgeblich ist. Er hat dort nämlich gefordert, daß, falls sich erst später eine Gelegenheit zu einer dem Gesetz entsprechenden Beschäftigung ergibt, noch nach der Einstellung eine Verpflichtung des Arbeitgebers entsteht, den Schwerbeschädigten in diese Beschäftigung einzuweisen, daß also die Verpflichtung des Arbeitgebers keinesfalls mit der Einstellung endet.

§ 12 SchwBeschG spricht ferner von der Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse. Insoweit ist das Arbeitsverhältnis des Schwerbeschädigten dem Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer angenähert, die zum Zweck ihrer Ausbildung beschäftigt werden, etwa der Lehrlinge und Volontäre. Deshalb besteht auch die Pflicht des Arbeitgebers, seinen schwerbeschädigten Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Fortbildung und zur Ablegung der für den beruflichen Aufstieg erforderlichen Prüfungen zu bieten und ihnen damit Gelegenheit zu geben, die Bedingungen zu schaffen, die ihren höherwertigen Einsatz ermöglichen.

Diese Pflicht hat die Beklagte im Streitfall erfüllt. Denn sie hat dem Kläger Gelegenheit geboten, die zweite Verwaltungsprüfung abzulegen. Damit aber war ihre Verpflichtung ihm gegenüber noch nicht erschöpft. Es kann nicht angenommen werden, daß dem Schwerbeschädigten zwar Gelegenheit gegeben werden muß, sich weiter zu bilden, daß er aber nicht die



durchsetzbare Möglichkeit haben soll, die Früchte aus dieser Weiterbildung zu ziehen. Das Gesetz stellt die Begriffe "Verwertung" und "Weiterentwicklung" gleich. Beides muß deshalb auch im Klagewege durchsetzbar sein. Die "Weiterentwicklung" erreicht aber erst dann ihren vollen Zweck, wenn sie im Interesse und zum Nutzen des Schwerbeschädigten verwertet werden kann.

Zwar könnte eingewendet werden, eine solche Verwertung wäre auch in einem anderen Betriebe möglich, deshalb hätte der Arbeitgeber, in dessen Diensten die Weiterentwicklung geschehen ist, keine durchsetzbare Verpflichtung zur Beförderung des Schwerbeschädigten. Dieser Einwand ist jedoch nicht berechtigt. Die Tendenz des Gesetzes geht nämlich dahin, daß ein Arbeitsplatzwechsel des Schwerbeschädigten gegen dessen Willen möglichst nicht vorgenommen werden soll. Das folgt aus der Kündigungserschwerung der §§ 14 ff. des Gesetzes.

Nach alledem ist nach Wortlaut, Sinn und Zweck des Gesetzes anzunehmen, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers nicht mit der Einstellung endet, sondern daß, wenn später die Voraussetzungen für eine Anhebung der Stelle oder für eine Beförderung des Schwerbeschädigten erfüllt sind und die Möglichkeit gegeben ist, den Schwerbeschädigten mit höherwertigen und deshalb besser dotierten Arbeiten zubeschäftigen, dieser auch hierauf einen klagbaren Anspruch hat. Damit wird dem Arbeitgeber kein unverhältnismäßiges Opfer zugemutet. Denn es wird von ihm nur gefordert, daß er eine für ihn wertvollere Arbeit einem solchen schwerbeschädigten Arbeitnehmer anvertraut, der sie ebensogut leisten kann wie andere



- 10 -

infrage kommende, jedoch nicht schwerbeschädigte Arbeitnehmer. Finanziell wirkt sich das für den Arbeitgeber, von der untergeordneten Frage des Zusatzurlaubs abgesehen, also nicht nennenswert aus. Für das, was der schwerbeschädigte Arbeitnehmer durch die Beförderung an höherer Arbeitsvergütung erreicht, leistet er das Entsprechende. Ob es, eine gleiche Eignung vorausgesetzt, von dem Schwerbeschädigten oder einem anderen Arbeitnehmer geleistet wird, ist für den Arbeitgeber wirtschaftlich kaum spürbar.

III. Das Landesarbeitsgericht hat das verkannt. Deshalb muß sein Urteil aufgehoben werden, weil aus dem Bestehen des vorerwähnten klagbaren Anspruchs unter den weiteren Voraussetzungen, die nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats hinzutreten müssen, eine Schadenersatzverpflichtung desjenigen Arbeitgebers folgt, der bei der Beschäftigung seines schwerbeschädigten Arbeitnehmers die von diesem während des Arbeitsverhältnisses zusätzlich erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse nicht berücksichtigt. Diese weiteren Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht, von seinem Standpunkt aus zu Recht, nicht geprüft. Es hat dazu auch keine Feststellungen getroffen. Solche Feststellungen sind aber erforderlich, um die Sache entscheiden zu können. Sie können nur in der Tatsacheninstanz getroffen werden. Daraus ergibt sich, daß die Sache in die Tatsacheninstanz zurückverwiesen werden muß.

Diese weiteren Voraussetzungen sind zweierlei Art:

1. Objektiv muß feststehen, daß die Beförderung des für eine höherwertige Arbeit geeigneten Schwerbeschädigten nach den betrieblichen Belangen möglich und unter billiger Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers zumutbar ist.

- 11 -



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



2. Subjektiv muß das Verschulden des Arbeitgebers feststehen.

IV. Das Landesarbeitsgericht wird bei der Prüfung dieser Voraussetzungen zweckmäßig folgendes berücksichtigen:

Zu III 1: Eine Beförderung des Klägers war der Beklagten zumutbar, wenn eine freie Stelle vorhanden und diese für den Kläger nach seiner Persönlichkeit ~~so~~ sowie seinen fortentwickelten Fähigkeiten und Kenntnissen geeignet war. Diese Einschränkung hat der erkennende Senat schon in seinem früheren Urteil gemacht.

a) Ob im Streitfall für den Kläger eine geeignete freie Stelle vorhanden war, bedarf der Klärung durch das Landesarbeitsgericht. Dafür könnte seine frühere wiederholte Verwendung in V b - Stellen sprechen, es sei denn, daß diese vorübergehenden Verwendungen lediglich Notmaßnahmen gewesen wären, hervorgerufen durch eine zeitweilige Arbeitsanhäufung, der anders nicht abzuhelpen war. Das wird die Beklagte darlegen müssen.

Hinzukommt, daß der Kläger weiter behauptet hat, es sei eine ganze Reihe von Beförderungen vorgenommen und ihm seien Angestellte vorgezogen worden, die weder schwerbeschädigt gewesen seien noch die ~~zweite~~ zweite Verwaltungsprüfung abgelegt hätten oder sie doch erst später als der Kläger abgelegt hätten. Daß alle diese Stellen für den Kläger nicht geeignet gewesen wären, muß die Beklagte beweisen. Denn sie ist näher an der Sache, und ihr ist die Beweisführung deshalb zuzumuten, weil sie für sie keine Schwierigkeiten bietet, während der Kläger zu einer solchen Beweisführung kaum in der Lage sein wird.



Das Landesarbeitsgericht wird bei dieser Gelegenheit auch prüfen müssen, ob es nicht nur auf die Beförderungen ankommt, die in K vorgenommen worden sind, sondern auch auf auswärtige Beförderungen. Nach § 22 TO.A, § 12 MTA konnte der Kläger nämlich auch in einen anderen Ort versetzt werden. In der Tat ist er wiederholt auswärts beschäftigt gewesen.

b) Für die Eignung des Klägers, auf einer Beförderungsstelle beschäftigt zu werden, spricht zunächst die Ablegung der Prüfung mit dem Prädikat "gut", weiter der Umstand, daß er tatsächlich häufiger in Stellen nach V b beschäftigt worden ist. Dafür spricht ferner seine jetzige endgültige Übernahme in eine solche Stelle. Darüber hinaus kommt es wesentlich auf die dienstlichen Beurteilungen des Klägers durch die Beklagte an. Nach den bisher unwidersprochenen Angaben des Klägers sollen diese früher stets sehr gut gewesen sein. Wenn sie sich erst verschlechtert haben sollten, als der Kläger den für ihn im Ergebnis erfolgreichen Vorprozeß gegen die Beklagte führte, dürfte das kaum für die Beklagte sprechen. Auch die Behauptung der Beklagten, der Kläger sei kontaktarm, kann nicht gewürdigt werden ohne Berücksichtigung der früheren Beurteilung des Klägers durch die Beklagte, wie sie sich in den Zeugnissen und in den tatsächlichen vorübergehenden früheren Einsätzen des Klägers in höherwertigen Stellen ausdrückt.

Daneben muß auch die Persönlichkeit des Klägers berücksichtigt werden. Daß er, was unstreitig ist, Schulden gemacht hat, ist aber nicht allein entscheidend. Vielmehr ist die Ursache hierfür wichtiger. Der Kläger führt seine Verschuldung auf die Größe seiner Familie, die Krankheit seiner Frau und auf seinen erheblichen Nachholbedarf zurück; seine Frau habe ihr



Geschäft nicht weiter führen können, als der Kläger bei der Beklagten eingetreten sei. Trifft das zu, so dürfte ihn das weitgehend entschuldigen. Nur wenn als Ursache der Verschuldung ein leichtsinniger Lebenswandel des Klägers festzustellen wäre, dürfte er hierdurch belastet sein.

Die eigenen Erkrankungen des Klägers können nur bedingt zu seinen Lasten gewertet werden. Soweit sie im Zusammenhang mit seiner Kriegsverletzung stehen, kommt es auf sie nicht an, da solche Krankheiten sogar im Falle einer außerordentlichen Kündigung ~~rechtl.~~ rechtlich anders zu beurteilen sind als bei nicht schwerbeschädigten Arbeitnehmern. Aber auch im übrigen dürften die Krankheiten des Klägers nur insoweit von Bedeutung sein, als sie die Beklagte in die Zwangslage versetzen konnten, besonders häufig eine Ersatzkraft für den Kläger zu stellen. ~~F~~

Darauf, daß der Kläger die Beklagte schon einmal verklagt hat, kommt es nicht an. Dieses Recht steht jedem Angestellten frei. Auch war der frühere Prozeß nicht mutwillig, was daraus hervorgeht, daß die Beklagte die Berechtigung des Klageanspruchs durch Abschluß des Vergleichs wenigstens teilweise anerkannt hat.

Daß der Kläger von der Beklagten wegstrebt und deshalb auch einmal einen längeren unbezahlten Urlaub genommen hat, kann ihm nicht zur Last gelegt werden. Es ist nämlich bekannt, daß in der Arbeitsverwaltung in den letzten Jahren die anfallende Arbeit immer geringer wurde und daß deshalb die Beklagte selbst bestrebt war, das Personal zu verringern. Manchem fachlich auch für die Beklagte durchaus geeigneten Angestellten wurde sogar die Überwechselung in



