

8. Feb. 1966

15

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

Gesetz: SchwBeschG § 12 Abs. 1; BGB § 823 Schutzgesetz, § 611
Fürsorgepflicht; KSchG § 1 Abs. 2; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 2 b

Leitsätze:

1. Eine Förderungspflicht des Arbeitgebers nach § 12 Abs. 1 SchwBeschG besteht, sofern die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse des Schwerbeschädigten nicht offensichtlich vorliegen, erst, wenn dieser mit einem entsprechenden Begehren an den Arbeitgeber herantritt.
2. Auf Grund des § 12 Abs. 1 SchwBeschG kann nicht die allein auf Zeit mögliche Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit begehrt werden.
3. Die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers, um dessen Arbeitsplatz einem Schwerbeschädigten freizumachen, kann nur verlangt werden, wenn die Kündigung ausnahmsweise keine soziale Härte darstellt (Fortentwicklung von BAG 13, 109 = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG).

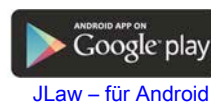
Aktenzeichen: 1 AZR 365/65

Urteil des BAG vom 8. Februar 1966

LAG Berlin



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



1 AZR 365/65

3 Sa 17/64 Berlin

Verkündet
am 8. Februar 1966

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1966 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. Juni 1965 - 3 Sa 17/64 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 23. Januar 1964 - 19 Ca 86/64 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1914 geborene Kläger bestand im Februar 1932 die Reifeprüfung und trat am 1. Dezember 1932 als Praktikant in den Dienst der Deutschen Reichsbahn. Er wurde nach Beendigung seiner Ausbildung bis zum 31. März 1935 als Vermessungstechniker weiterbeschäftigt. Nach Ableistung des Arbeitsdienstes und eines dreijährigen Wehrdienstes studierte der Kläger in den Jahren 1938 und 1939 zwei Semester Vermessungskunde. Er wurde ab 1. August 1939 wiederum Soldat und erreichte am 1. August 1944 den Dienstgrad eines Hauptmanns. Der Kläger wurde mehrfach verwundet und erlitt u.a. auch eine Kopfverletzung. Er ist als Schwerbeschädigter mit einer siebzigprozentigen Minderung seiner Erwerbsfähigkeit anerkannt.

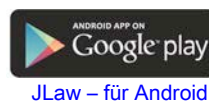
Nach dem Kriege arbeitete der Kläger zunächst als Kraftfahrer, dann als Vermessungstechniker und kaufmännischer Angestellter. Er trat am 24. Februar 1953 als Zeitangestellter beim Notaufnahmeverfahren in Berlin-Mitte in die Dienste der Beklagten. Nach dem am 1. April 1954 abgeschlossenen Angestelltendienstvertrag wurde der Kläger unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VII TO.A in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Hilfssachbearbeiter übernommen. In einer Eingabe vom 1. September 1959 trug der Kläger dem Leiter des Notaufnahmeverfahrens das Begehren auf Beschäftigung mit einer höherwertigen Tätigkeit vor.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte habe ihm nicht die berufliche Förderung zuteil werden lassen, die er als Schwerbeschädigter habe verlangen können. Er besitze Verwaltungskenntnisse, die eine Beschäftigung mit einer nach einer höheren Vergütungsgruppe zu bewertenden Tätigkeit gestattet hätten. Die Beklagte hätte ihn im

- 5 -



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



- 3 -

Rahmen des Notaufnahmeverfahrens als Mitglied eines Aufnahmeyausschusses verwenden können; seine Bezüge hätten sich bei einer solchen Tätigkeit nach der Vergütungsgruppe IV b der Anlage 1 zur TO.A bzw. zum BAT gerichtet. Man habe ihm jedoch bei der Besetzung von Stellen in Aufnahmeyausschüssen andere, weniger qualifizierte Kräfte vorgezogen. Da der Beklagten bekannt gewesen sei, daß er sich für einen Arbeitsplatz interessierte, an dem er seine Vorbildung und sein Wissen besser hätte verwerten und weiterentwickeln können, und sie ihm dennoch keine seiner früheren Position entsprechende Beschäftigung zugewiesen habe, sei auch ein Verschulden der Beklagten zu bejahen. Ihm stehe daher ein Anspruch auf Ersatz des Schadens zu, der ihm dadurch erwachsen sei, daß man ihn trotz seiner Förderungswürdigkeit als Schwerbeschädigter bei der Betrauung mit höherwertigen Aufgaben übergangen habe. Der Schaden bestehe in dem Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen VII und IV b TO.A bzw. BAT und beziffere sich für die Zeit vom 1. Januar 1960 bis zum 31. Dezember 1961 auf 6.894,23 DM. Der Kläger hat einen entsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten und führt aus, der Kläger habe sich die für Vergütungsgruppe VII erforderlichen Kenntnisse erst während seiner Tätigkeit angeeignet. Es sei ihm bei der Beschäftigung auf der Geschäftsstelle der Aufnahme- und Beschwerdeausschüsse und in der Terminsstelle der Erwerb des für den Bereich des Notaufnahmeverfahrens erforderlichen Fachwissens ermöglicht worden. Zum Zwecke der beruflichen Förderung sei der Kläger 1958 in der Arbeitsgruppe "Ländereinweisung" eingesetzt worden. Dem im Schreiben vom 1. September 1959 geäußerten Wunsch auf Verwendung in einer höher qualifizierten Tätigkeit habe die Beklagte dadurch Rechnung getragen, daß sie den Kläger im April 1960

- 4 -



in die sog. Vorprüfung versetzt habe. Seine Arbeit habe den dort an einen Sachbearbeiter zu stellenden Anforderungen jedoch nicht entsprochen. Bei den Aufnahmeausschüssen habe seit Jahren ein Personalüberhang bestanden, der ein Auf-rücken des Klägers in die von ihm begehrte Vergütungsgruppe IV b TO.A/BAT nicht gestattet hätte. In dem von der Klage erfaßten Zeitraum seien neue Mitglieder in den Aufnahmeaus-schüssen nur auf Grund von Zeitverträgen und für die Dauer weniger Monate beschäftigt worden. Mit einer nur kurz-fristigen höherwertigen Beschäftigung wäre dem Kläger aber nicht gedient gewesen; darin könne man auch keine ernst zu nehmende Förderung eines Schwerbeschädigten erblicken.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht ihm einen Schadensersatzanspruch in der beantragten Höhe zugesprochen. Mit der nach dem Streitwert statthaften Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung des Berufungsurteils; sie ver-folgt ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, das die Klage abgewiesen hat. Denn zum Zeitpunkt, als der Kläger mit dem Wunsch auf Förderung als Schwerbeschädigter gegenüber der Beklagten eindeutig hervorgetreten ist, bestand keine Möglichkeit mehr, ihm die erstrebte Dauerstellung als Mitglied eines Aufnahmeausschusses im Notaufnahmeverfahren zu übertragen.

1. Das Landesarbeitsgericht stellt auf Grund der Be-weisaufnahme u.a. fest, der Kläger sei mit dem Wunsch auf Förderung als Schwerbeschädigter erst mit seinem Schreiben vom 1. September 1959 an die Beklagte herangetreten. Zu diesem Zeitpunkt und später seien nur noch Ausschußmit-glieder mit befristeten Zeitverträgen neu eingestellt worden. In den Vergütungsgruppen VI b (V b) habe ein er-heblicher Überhang an Kräften bestanden, d.h., es seien

- 5 -

mehr Angestellte nach diesen Vergütungsgruppen bezahlt worden, als Stellen vorhanden gewesen seien.

2. Diese auf Grund der Beweiswürdigung des Berufungsgerichts getroffenen Feststellungen sind für das Revisionsgericht gemäß § 561 ZPO grundsätzlich bindend. Der Kläger hätte zwar als Revisionsbeklagter noch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hiergegen Revisionsrügen erheben können, die allerdings den Anforderungen des § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO hätten entsprechen müssen (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Urteil des Ersten Senats vom 14. Juli 1965 - 1 AZR 343/64 - und das Urteil des Fünften Senats vom 9. September 1965 - 5 AZR 155/65 -). Der Kläger war aber nicht in der Lage, eine derartige Prozeßrüge zu erheben. Deshalb sind die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts auch der Rechtsfindung in der Revisionsinstanz zugrunde zu legen.

3. Dem angefochtenen Urteil ist darin beizutreten, daß bis zum 1. September 1959 keine Verletzung der Förderungspflicht des Arbeitgebers nach § 12 Abs. 1 SchwBeschG vorlag. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber den Schwerbeschädigten so zu beschäftigen, daß dieser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Damit wird dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegt, den Schwerbeschädigten seiner Vorbildung und seinem Gesundheitszustand entsprechend zu beschäftigen, soweit dies die betrieblichen Belange zulassen. Er darf einen eingestellten Schwerbeschädigten insbesondere trotz höherer Qualifikation nicht mit untergeordneten Arbeiten beschäftigen, soweit eine Förderung nach den betrieblichen Gegebenheiten möglich ist (BAG 13, 109 = AP Nr. 1 und AP Nr. 3 zu § 12 SchwBeschG).

Da § 12 Abs. 1 SchwBeschG eine Norm des Arbeitsschutzrechts ist, kann auch nicht von vornherein auf

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

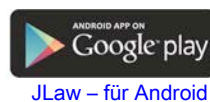
die Anwendung dieser Bestimmung verzichtet werden; sie ist insoweit "unabdingbar", wie der Senat in der Entscheidung BAG 13, 109 [112] ausgeführt hat. Das besagt aber entgegen der Auffassung des Klägers nicht, daß der Schwerbeschädigte sich seinerseits um eine seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Stellung überhaupt nicht zu bemühen braucht. Das Gegenteil ist vielmehr der Fall. Dies gilt insbesondere, wenn der Schwerbeschädigte, wie hier, keine spezifische Vorbildung für seine Eingangsstelle oder die von ihm erstrebte Beförderungsstelle aufzuweisen vermag. Insofern unterscheidet sich der hier zu entscheidende Fall grundlegend von dem Sachverhalt, der dem Senat in BAG 13, 109 vorlag. Dort handelte es sich um einen Volljuristen, der als Mitglied eines Aufnahmeyausschusses eine Bezahlung nach der Vergütungsgruppe III statt IVb TO.A erstrebte.

Der Schwerbeschädigte muß, wenn nicht seine Qualifikation auf Grund seiner Fähigkeiten und Kenntnisse ohne weiteres ersichtlich ist, von sich aus wegen einer Förderung als Schwerbeschädigter an den Arbeitgeber herantreten. Unterläßt er dies, so wird in diesem Verhalten nicht nur ein Mitverschulden im Sinne eines Verschuldens gegen sich selbst im Verhältnis zu einer etwaigen schuldhaften Verletzung des § 12 Abs. 1 SchwBeschG durch den Arbeitgeber liegen, sondern der Tatbestand des § 12 Abs. 1 SchwBeschG liegt von vornherein nicht vor. Es kann nicht der Sinn des § 12 Abs. 1 SchwBeschG sein, dem Schwerbeschädigten unter Umständen gegen dessen Willen eine berufliche Förderung angedeihen zu lassen. Andererseits würde es auch eine Überspannung der Pflichten des Arbeitgebers aus dieser Schutznorm darstellen, von ihm eine weitere berufliche Förderung solcher Schwerbeschädigter zu verlangen, bei denen ihre bisherige Tätigkeit nicht offensichtlich unter ihren Fähigkeiten und Kenntnissen liegt.

- 7 -



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



- 7 -

Da der Kläger sich selbst bis September 1959 um ein berufliches Fortkommen auf Grund seiner Eigenschaft als Schwerbeschädigter nicht bemüht hat, ist es unerheblich, ob die Beklagte vorher in der Lage gewesen wäre, den Kläger in einer höheren Vergütungsgruppe zu beschäftigen, und ob der Kläger den entsprechenden Anforderungen genügt hätte.

4. Von Rechtsirrtum beeinflusst sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts insoweit, als es die Auffassung vertritt, die Beklagte hätte den Kläger in der Zeit vom 1. Januar 1960 bis 31. Dezember 1961 auf Zeitvertrag als Ausschußmitglied nach der Vergütungsgruppe IVb beschäftigen können und deshalb auch müssen. Das angefochtene Urteil verkennt den Sinn des § 12 Abs. 1 SchwBeschG. Dieser geht, wie der Sinn des Schwerbeschädigtengesetzes überhaupt, dahin, dem Schwerbeschädigten die Eingliederung in das Berufsleben zu erleichtern und ihn seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend auch während der Berufstätigkeit zu fördern. Der Schwerbeschädigte soll auf die Dauer in das Erwerbsleben eingegliedert werden. § 12 Abs. 1 SchwBeschG bezweckt dagegen nicht, dem geschützten Personenkreis eine vorübergehende, insbesondere auch finanzielle Besserstellung zu verschaffen, nach deren Ablauf die frühere Position wieder eingenommen werden müßte, sofern diese nicht inzwischen überhaupt anderweit besetzt ist. Eine derartige vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird gerade für einen Schwerbeschädigten neben den finanziellen Vorteilen auch Nachteile mit sich bringen, z.B. die mehrmalige Umstellung auf einen neuen Arbeitsplatz. Die von vornherein befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit kann demnach auf Grund des § 12 Abs. 1 SchwBeschG nicht verlangt werden.

Der Kläger kann auch nicht verlangen, daß die Be-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

klagte einem anderen, auf Dauervertrag beschäftigten Ausschußmitglied kündigte, um ihm eine entsprechende Stelle frei zu machen. Auf die Kündigungsmöglichkeit hat zwar der Senat in seiner Entscheidung BAG 13, 109 [114] hingewiesen, aber u.a. weiter ausgeführt, dem Arbeitgeber könne es nicht verwehrt werden, Vertrauensstellungen nur mit Personen seines Vertrauens zu besetzen. Da die Beklagte bei Kündigung eines Ausschußmitglieds mit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage rechnen mußte und die soziale Rechtfertigung der Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG jedenfalls zweifelhaft war, wird man eine derartig einschneidende Maßnahme vom Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen erwarten können, z.B. wenn die Kündigung für das bisherige Ausschußmitglied aus besonderen Gründen keine soziale Härte darstellt. Daß ein derartiger Ausnahmefall vorliegt, müßte der Schwerbeschädigte darlegen und beweisen. Hierfür ist aber nichts vorgetragen worden.

5. Der Senat hat schließlich noch geprüft, ob die Klage zumindest teilweise Erfolg haben könnte, weil etwa eine Verpflichtung der Beklagten bestand, dem Kläger eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b (V b) zuzuweisen. Insoweit steht aber fest, daß bei der Beklagten ein Überhang an Kräften bestand. Der Kläger hätte eine Stelle dieser Vergütungsgruppe nur erhalten können, wenn zu seinen Gunsten nicht nur Einzelkündigungen, sondern sogar Massenkündigungen ausgesprochen worden wären. Das aber kann nach den Ausführungen im vorstehenden Absatz nicht verlangt werden.

Demzufolge war auf die Revision der Beklagten, ohne daß es noch auf weitere Gesichtspunkte ankäme, das arbeitsgerichtliche klagabweisende Urteil wieder herzustellen.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Auffarth
 Dr. Löwisch Hirschmann



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

