

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

Gesetz: SchwBeschG §§ 14, 24.

Leitsätze:

- 1) Die dem Arbeitnehmer während der Schutzfrist des § 24 SchwBeschG ausgesprochene Kündigung bedarf auch dann der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, wenn die Kündigungsfrist selbst erst nach der Schutzfrist abläuft.
- 2) Im Sinne des § 24 SchwBeschG steht dem rechtskräftigen Feststellungsbescheid der vor den Sozialgerichten abgeschlossene rechtskräftige Vergleich über die Erwerbsminderung gleich.
- 3) Die Kündigung eines Schwerbeschädigten durch den Arbeitgeber bedarf, abgesehen von den Fällen des § 19 SchwBeschG, auch dann der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, wenn der Arbeitgeber die Schwerbeschädigten-eigenschaft des Arbeitnehmers nicht kennt oder wenn er die Pflichtquote für die Einstellung von Schwerbeschädigten schon erfüllt hat.

Aktenzeichen: 2 AZR 281/56

Urteil des BAG vom 3. Januar 1957

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 281/56

5 Sa 54/56
(Düsseldorf)

Urteilstenor den
Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt
am 3. Januar 1957

gez. Mißler,
Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs.2 ZPO in der Sitzung vom 12. Dezember 1956
durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundes-
richter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie
die Bundesarbeitsrichter Dr. Wolfgang Eichler und Fritz
Zeilinger für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 5. Kammer,
vom 11. April 1956 – 5 Sa 54/56 – wird auf ihre
Kosten zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

Der Kläger war laut Anstellungsschreiben der Beklagten vom 30. November 1951 bei dieser vom 2. Januar 1952 ab als Bilanzbuchhalter mit einem Monatsgehalt von 550,-- DM brutto und Nebenbezügen beschäftigt. Zwischen den Parteien war vereinbart, daß das Anstellungsverhältnis jeweils zum Schluß eines Kalendervierteljahres mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündbar sein sollte. Am 29. September 1955 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31. März 1956.

Nach seiner Entlassung aus sowjetischer Kriegsgefangenschaft war der Kläger ab 1. Oktober 1950 als Schwerbeschädigter mit einer Erwerbsminderung von 50 v.H. anerkannt worden. Durch Bescheid des Versorgungsamts vom 8. Oktober 1952 wurde der Grad seiner Erwerbsminderung auf 30 v.H. herabgesetzt. In einem vor dem Sozialgericht Düsseldorf, das der Kläger gegen den Bescheid des Versorgungsamts angerufen hatte, am 27. Januar 1955 abgeschlossenen Vergleich wurde seine Erwerbsminderung mit Wirkung vom 1. Dezember 1952 ab auf 40 v.H. festgesetzt. Die Beklagte hat die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung unstreitig nicht eingeholt.

Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 29. September 1955 nicht aufgelöst sei.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils und die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die von der Beklagten am 11. November 1955 unstreitig erklärte Anfechtung mit Wirkung des Zugangstages dieser Anfechtungserklärung aufgelöst sei. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben,



weil die Kündigung vom 29. September 1955 unwirksam sei, da sie ohne die erforderliche Genehmigung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochen wurde. Dem Kläger habe bis zum 27. Januar 1956 nur mit dieser Zustimmung gekündigt werden können, weil bis dahin die einjährige Schonfrist gemäß § 24 SchwBeschG gelaufen habe. Die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung sei auch endgültig, da die Rechtswirksamkeit nur nach den Umständen beurteilt werden könne, die im Zeitpunkt ihres Zuganges vorlägen. Zu dieser Zeit habe aber der Kündigung eine gesetzlich vorgeschriebene Wirksamkeitsvoraussetzung, nämlich eben die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, gefehlt. Der Ansicht von Monjau (SchwBeschG, § 24 Anmerkung am Ende), daß eine während des Laufs der Schonfrist gemäß § 24 SchwBeschG ausgesprochene Kündigung, die der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedurft hätte, nach Ablauf des Schutzjahres auch ohne diese Zustimmung wirksam werde, könne nicht gefolgt werden. Wenn es in § 24 SchwBeschG heiße, daß die dort angeführten Personen noch für ein Jahr den Schutz des Gesetzes genießen, so gäbe das diesen Personen während der erwähnten Auslaufrfrist auch ihrem Arbeitgeber gegenüber genau die gleichen Rechte wie einem Schwerbeschädigten im Sinne des § 1 SchwBeschG. Die Rechtswirksamkeit einer einem Schwerbeschädigten ohne die erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gegenüber ausgesprochenen Kündigung sei gemäß § 14 SchwBeschG nicht etwa nur ausgesetzt, bis der Arbeitnehmer auf irgendeine Weise den Schutz dieses Gesetzes verliere, sondern die Kündigung sei in einem solchen Falle wegen des Fehlens einer Wirksamkeitsvoraussetzung schlechthin unwirksam. Auf die von der Beklagten im November 1955 erklärte Anfechtung des Anstellungsvertrages käme es überhaupt nicht an, da diese Anfechtung jedenfalls nur für die Zukunft wirke, im übrigen aber auch unbegründet sei.

Die Revision erhebt gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, soweit sie sich auf die Ungültigkeit der



von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung beziehen, keine Bedenken, erklärt sie vielmehr ausdrücklich für zutreffend. Das Gericht hat aber von Amts wegen zu prüfen, ob die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht der Bestimmung des § 24 SchwBeschG gegeben hat, richtig ist (Rosenberg, Lehrbuch, 7. Aufl., § 141 III 3 b; § 143 II 2; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 24. Aufl., § 559 Anm. 3; Stein-Jonas-Schönke, ZPO, 18. Aufl., § 559 Anm. V). Bedenken gegen die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung bestehen jedoch nicht. Nach § 24 SchwBeschG genießen Schwerbeschädigte, bei denen der Grad der Erwerbsfähigkeit auf weniger als 50 v.H. festgesetzt wird, noch für ein Jahr nach Eintritt der Rechtskraft des Festsetzungsbescheides den Schutz des Gesetzes. Für die gleiche Dauer wird deren Beschäftigung dem Arbeitgeber auf den Pflichtsatz angerechnet. Der Sinn dieser Bestimmung ist, daß der Schwerbeschädigte noch für ein Jahr im Genuß aller Rechte aus dem Schwerbeschädigtengesetz bleiben soll, um ihn nicht von heute auf morgen einer neuen für ihn sozial bedenklichen Situation auszusetzen (Wilrodt-Gotzen, SchwBeschG, § 24 Anm. 2). Daraus ergibt sich, daß auch Kündigungen, die während dieser Schonfrist ausgesprochen werden, der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedürfen, auch wenn die Kündigungsfrist erst nach der Schonfrist abläuft (übereinstimmend Becker, SchwBeschG, § 24 Anm. 6; Sellmann, SchwBeschG, § 24 Anm. 9; Wilrodt-Gotzen, SchwBeschG, § 24 Anm. 2; Rewolle, BB 54, S. 507). Anderenfalls würde der vom § 24 SchwBeschG verfolgte Schutzgedanke nicht in dem gewollten gleichen Umfange wie für einen Schwerbeschädigten verwirklicht werden. Der von Monjau, aaO, ohne nähere Begründung vertretene Auffassung kann somit nicht zugestimmt werden.

Im vorliegenden Fall ist die einjährige Schutzfrist erst am 27. Januar 1956 abgelaufen, da die Herabsetzung der Minderung der Erwerbsfähigkeit des Klägers auf unter 50 v.H. erst durch den am 27. Januar 1955 vor dem Sozialgericht abgeschlossenen Vergleich rechtskräftig erfolgt ist. Ein der-



artiger Vergleich war auch zulässig, da die Parteien über den Vergleichsgegenstand, der seinem Wesen nach Leistungen, nämlich zutiefst Rentenleistungen nach dem Sozialversicherungsrecht, betraf, verfügen konnten (Miesbach-Ankenbrank, SGG, § 101 Anm. 4). Nach dem Sinn des § 24 SchwBeschG muß dem Festsetzungsbescheid auf jeden Fall auch der gerichtliche Vergleich gleichstehen. Daß dieser Vergleich auf den 1. Dezember 1952 zurückwirkt, ist unerheblich, da es nach § 24 SchwBeschG auf den Eintritt der Rechtskraft ankommt, diese Voraussetzung aber erst mit dem Abschluß des Vergleichs eingetreten ist (vgl. Becker, SchwBeschG, § 24 Anm. 4; Sellmann, SchwBeschG, § 24 Anm. 7).

Unerheblich ist, ob die Beklagte zum Zeitpunkt der von ihr ausgesprochenen Kündigung die Schwerbeschädigten-eigenschaft des Klägers kannte und ob sie die Pflichtquote für die Einstellung Schwerbeschädigter sonst schon erfüllt hatte. Der Sinn der gemäß § 14 SchwBeschG erforderlichen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist, den Schwerbeschädigten im Falle einer von dem Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung - nur sie, nicht eine Anfechtung wurde von der Beklagten am 29. September 1955 erklärt - im Hinblick auf seine Beschädigung und ihre Folgenwirkungen für das Berufs- und Wirtschaftsleben zu schützen, so daß die Zustimmung dann, von den Ausnahmen des § 19 SchwBeschG abgesehen, in jedem Falle erforderlich ist. Das Gesetz macht ganz allgemein "die Kündigung eines Schwerbeschädigten" zustimmungspflichtig (ganz herrschende Meinung: Becker, SchwBeschG, § 14 Anm. 10; Monjau, SchwBeschG, § 14 Anm. 5 a; Sellmann, SchwBeschG, § 14 Anm. 7; Wilrodt-Gotzen, SchwBeschG, § 14 Anm. 30; Zigan, SchwBeschG, § 14 Anm. 32; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., I, S. 669/670. A. A. für den Fall der Unkenntnis der Schwerbeschädigteneigenschaft LAG Mannheim, AP 53 Nr. 23 nach bisherigem Recht, mit zustimmender Anm. von Hueck).



- 6 -

Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht die Unwirksamkeit der Kündigung vom 29. September 1955 festgestellt.

Zu Unrecht rügt die Revision unter Bezugnahme auf §§ 119 und 123 BGB, das Landesarbeitsgericht habe feststellen müssen, daß das Arbeitsverhältnis mit Zugang der Anfechtungserklärung vom 11. November 1955 aufgelöst worden sei. Der Kläger hat mit seiner Klage lediglich die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 29. September 1955 nicht aufgelöst ist. An dieser Feststellung hatte der Kläger auch ein rechtliches Interesse; ein solches ist nicht nur insoweit anzuerkennen, als es sich um die Frage handelt, ob ein Arbeitsverhältnis aufgelöst ist oder nicht, sondern, weil auch hierdurch die allgemeine Rechtsstellung des Gekündigten berührt wird, ebenfalls insoweit, aus welchem Grunde die Auflösung erfolgt ist oder nicht. Hätte die Beklagte die von ihr vertretene Auffassung, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei durch die von ihr am 11. November 1955 ausgesprochene Anfechtung zu diesem Zeitpunkt aufgelöst worden, in diesem Rechtsstreit verfolgen wollen, so hätte sie in den Tatsacheninstanzen eine entsprechende Widerklage erheben müssen. Das ist jedoch nicht geschehen. Infolgedessen kann auch der erst in der Revisionsinstanz gestellte Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Anfechtung vom 11. November 1955 mit Wirkung des Zugangstages dieser Anfechtungserklärung aufgelöst sei, keine Berücksichtigung finden. Daß das Landesarbeitsgericht etwa gegen § 159 ZPO verstoßen hätte, hat die Revision nicht gerügt.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Eichler

Fritz Zeilinger



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)