

12.7.1964

17

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

Gesetz: GG Art. 1 Abs. 1; KSchG § 1 Abs. 2; BGB § 242;
Truppenvertrag Art. 44; BetrVG § 66

Leitsätze:

1. Eine vom Arbeitgeber veranlaßte psychologische Untersuchung eines Omnibusfahrers durch eine hierfür zuständige Stelle tastet die durch Art. 1 Abs. 1 GG geschützte Würde des Menschen jedenfalls dann nicht an, wenn der Fahrer durch verkehrswidriges Verhalten Anlaß zu Zweifeln an seiner Eignung gegeben hatte und wenn er der Untersuchung zugestimmt hat.
2. Erhebliche und begründete Zweifel eines Arbeitgebers an der Eignung eines bei ihm beschäftigten Omnibusfahrers können eine ordentliche Änderungskündigung als betriebsbedingt rechtfertigen.

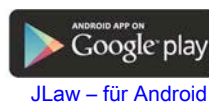
Aktenzeichen: 2 AZR 286/63

Urteil des BAG vom 13. Februar 1964

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



2 AZR 286/63

4 Sa 2/63 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

17

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 13. Februar 1964

gez. Kistner,

Urteil

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1964 durch die
Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling und Dr. Gröninger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Krebs für
Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg,
Außenkammern Stuttgart, vom 5. April 1963
- 4 Sa 2/63 - wird auf Kosten des Klägers
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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Juli 1959 bei einer Dienststelle der amerikanischen Streitkräfte in Stuttgart als Omnibusfahrer beschäftigt. Bei Dienstbeginn war er Inhaber des deutschen Führerscheins der Klasse 2. Die amerikanischen Streitkräfte erteilten ihm die Erlaubnis zum Fahren von Omnibussen.

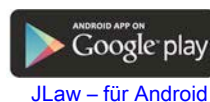
Während seiner Tätigkeit kam es zu mehreren Verkehrsunfällen des Klägers. Zunächst fiel er im Oktober 1959 der amerikanischen Militärpolizei wegen Überschreitung der vorgeschriebenen Höchstgeschwindigkeit auf. Im Februar 1960 wurde er schriftlich verwarnet, weil er einen Verkehrsunfall, bei dem Sachschaden entstanden war, mitverschuldet hatte. Einen weiteren Verkehrsunfall mit Sachschaden verschuldete der Kläger im Mai 1961 durch Mißachtung der Vorfahrtsregeln; er wurde deswegen zu einer Geldstrafe von 100,-- DM verurteilt.

Am 25. Mai 1962 fuhr der Kläger seinen damals mit amerikanischen Schulkindern besetzten Omnibus - wie er dargelegt hat, auf Grund eines plötzlichen Versagens der technischen Einrichtungen - mit wesentlich überhöhter Geschwindigkeit. Darauf veranlaßte das Personalbüro der Streitkräfte, daß sich der Kläger am 6. Juli 1962 im Medizinisch-Psychologischen Institut für Verkehrs- und Betriebssicherheit des Technischen Überwachungsvereins e.V. auf seine Eignung zum Führen von Omnibussen untersuchen ließ. Das Institut kam in seinem von einem Facharzt für Neurologie und Psychiatrie und von einem Diplom-Psychologen erstatteten Gutachten vom 12. September 1962 zu dem Ergebnis, daß der Kläger als Omnibusfahrer nicht geeignet sei. Unter Berufung auf dieses Gutachten kündigte die Beschäftigungsdienststelle ohne Beteiligung des bei ihr bestehenden Betriebsrats dem Kläger mit dem am 20. Oktober 1962 zugegangenen Schreiben vom 19. Oktober 1962 das Arbeitsverhältnis als Omnibusfahrer zum 10. November 1962 und bot ihm gleichzeitig die Weiterbeschäftigung als Lkw-Fahrer zu einem niedrigeren Lohn an. Die angebotene

- 3 -



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



neue Tätigkeit nahm der Kläger mit dem Vorbehalt auf, daß die Rechtmäßigkeit der Kündigung gerichtlich geklärt werde.

Gegen die Kündigung hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben mit dem Hinweis auf ein von ihm bereits vor der Kündigung der amerikanischen Dienststelle überreichtes verkehrsmedizinisches Gutachten eines Facharztes für Neurologie und Psychiatrie vom 25. September 1962, aus dem sich seine Tauglichkeit als Omnibusfahrer ergebe. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Nach Erlaß des arbeitsgerichtlichen Urteils hat der Kläger die deutsche Fahrerlaubnis für Omnibusse erworben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung der Beschäftigungsdienststelle als ordentliche Kündigung, und zwar als Änderungskündigung gewertet. Diese Wertung ist rechtsfehlerfrei. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Kündigung auch als wirksam angesehen.

1. Wie der Senat bereits früher ausgesprochen hat, ist eine Änderungskündigung sozial gerechtfertigt, wenn so dringende betriebliche Erfordernisse für die geplante Änderung der Arbeitsbedingungen gegeben sind, daß diese Gründe unter vernünftiger Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der erstrebten Änderung gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung seiner gegenwärtigen Arbeitsbedingungen es als billigenswert und angemessen erscheinen lassen, um dieser Änderung willen das Mittel einer Kündigung zu gebrauchen und damit das Arbeitsverhältnis zu gefährden oder unter Umständen zu beenden (vgl. BAG 10, 288 = AP Nr. 10 zu § 620 BGB Änderungskündigung). Diese Voraussetzungen sind hier gegeben.

Bei der heutigen Unsicherheit im Straßenverkehr ist mit der Führung eines mit Personen besetzten Omnibusses ständig die ernste Gefahr eines schweren Unglücks für die beförderten



- 4 -

Personen und andere Verkehrsteilnehmer verbunden. Daraus ergibt sich für den Halter eines Omnibusses eine besondere, gegenüber anderen Kraftfahrzeughaltern noch gesteigerte Verantwortung. Dieser Verantwortung kann der Omnibushalter nur gerecht werden, wenn er einen Arbeitnehmer nur so lange als Omnibusfahrer beschäftigt, wie er die Gewißheit haben kann, daß dieser den hohen an ihn zu stellenden Anforderungen voll gerecht wird. Nur so entspricht der Arbeitgeber in ausreichendem Maße sowohl dem Interesse der beförderten Personen an einer möglichst gefahrlosen Beförderung als auch den Erfordernissen des öffentlichen Verkehrs, auf die er, was die Revision offenbar verkennt, in gleicher Weise Rücksicht nehmen muß. Bereits bei begründeten Zweifeln des Arbeitgebers an der Eignung eines bei ihm beschäftigten Omnibusfahrers stehen daher die Interessen des Betriebes der Weiterbeschäftigung in einer Weise entgegen, daß demgegenüber das Interesse des Arbeitnehmers regelmäßig zurücktreten muß.

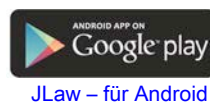
Hier haben begründete Zweifel der Beschäftigungsdienststelle an der Eignung des Klägers zu der von diesem bekämpften Änderungskündigung geführt. Zu solchen Zweifeln boten bereits die drei Verkehrsverstöße des Klägers in den Jahren 1959 bis 1961 einigen Anlaß. Hinzu trat im September 1962 das von der Beschäftigungsdienststelle eingeholte Gutachten, welches zu dem Ergebnis gelangte, daß der Kläger als Omnibusfahrer nicht geeignet sei. Dieses Gutachten war vom Medizinisch-Psychologischen Institut für Verkehrs- und Betriebssicherheit des Technischen Überwachungs-Vereins Stuttgart e.V. und damit von einer Stelle erstattet worden, von deren Sachkunde die Beschäftigungsdienststelle überzeugt sein durfte. Die Beschäftigungsdienststelle konnte sich daher nicht einfach darüber hinwegsetzen. Das Gutachten mußte vielmehr die bei ihr bereits bestehenden Zweifel erheblich verstärken. Beseitigen konnte diese Zweifel auch nicht das vom Kläger eingeholte und der Beschäftigungsdienststelle noch vor der Kündigung überreichte Gegengutachten. Dieses kommt zwar zum Ergebnis, daß die Fahrtauglichkeit des Klägers nicht eingeschränkt sei, räumt aber immerhin leichte Auffällerscheinungen bei der neurologischen Untersuchung und

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
[\(mobile App\)](#)



mäßiges Kritikvermögen des Klägers ein, berücksichtigt auch nicht - jedenfalls nicht erkennbar - die gesteigerten Anforderungen, die gerade an einen Omnibusfahrer gestellt werden müssen. Die nachträgliche deutsche Fahrerlaubnis für Omnibusse muß gleichfalls außer Betracht bleiben, weil sie erst im Laufe des Berufungsverfahrens erteilt worden ist und daher auf die Vorstellungen der Beschäftigungsdienststelle über die Eignung des Klägers in dem für die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung entscheidenden Zeitpunkt der Kündigungserklärung (vgl. BAG 9, 131 133, 1347) keinen Einfluß haben konnte. Aus den gleichen Gründen kam es auf ein erst im Verlauf dieses Rechtsstreits vom Gericht einzuholendes Gutachten über die Eignung des Klägers nicht an.

Wenn die Beschäftigungsdienststelle sich unter diesen Umständen entschloß, den Kläger als Omnibusfahrer abzulösen, so verhielt sie sich so, wie es von einem verständigen Arbeitgeber nur erwartet werden kann. Ein unsoziales Verhalten ist in der Kündigung um so weniger zu erblicken, als die sich daraus für den Kläger ergebende Härte durch das Angebot der Weiterbeschäftigung als Lkw-Fahrer gemildert worden ist. Damit trug die Beschäftigungsdienststelle gleichzeitig dem Umstand Rechnung, daß nach dem von ihr eingeholten Gutachten der Kläger nicht als Kraftfahrer schlechthin, sondern nur als Omnibusfahrer ungeeignet war.

Sind somit bereits die bei der Beschäftigungsdienststelle im Zeitpunkt der Kündigung bestehenden begründeten Zweifel an der Eignung des Klägers als Omnibusfahrer geeignet, die Änderungskündigung zu rechtfertigen, so kommt es nicht darauf an, ob dem Kläger, wie das Landesarbeitsgericht darüber hinaus angenommen hat, diese Eignung tatsächlich fehlte. Auf die hierzu von der Revision erhobenen Verfahrensrügen braucht daher nicht eingegangen zu werden.

2. Zu Unrecht meint die Revision, das von der Beschäftigungsdienststelle eingeholte Gutachten sei wegen der von der begutachtenden Stelle durchgeführten psychologischen Untersuchung unter Verstoß gegen Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes zustandegekommen. Wie das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 20. Dezember 1963 - VII C 103/62 - ausge-



führt hat, verstößt die im Zusammenhang mit der Erteilung der Fahrerlaubnis für Kraftfahrzeuge stehende Einholung und Verwertung psychologischer Gutachten, die eine Aufhellung charakterlicher Anlagen bezwecken, durch Verwaltungsbehörden und Gerichte nicht gegen das Gebot, die Würde des Menschen zu achten. Umso weniger kann in einer psychologischen Untersuchung dann ein Verfassungsverstoß gesehen werden, wenn der Untersuchte wie hier keine Einwendungen gegen die Untersuchung erhoben hat. Diese Untersuchung diene dem berechtigten Zweck, das Charakterbild des Klägers aufzuhellen. Sie wurde auch angesichts der verantwortungsvollen Tätigkeit des Klägers und seiner früheren Verkehrsverstöße aus sachlich begründetem Anlaß vorgenommen. Unter solchen Voraussetzungen muß ein Arbeitnehmer in der heutigen Zeit der hohen Straßenverkehrsgefahr sich zweifellos derartige Befragungen und Untersuchungen im höheren Interesse der Allgemeinheit gefallen lassen, wenn er einen Omnibus fahren will.

3. Soweit die Revision bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe bei der Abwägung die Belange des Klägers nicht hinreichend berücksichtigt, kann ihr ebenfalls nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht ist zwar - was die Revision vermißt - bei seiner Würdigung auf die mehrjährige Tätigkeit des Klägers als Omnibusfahrer bei den amerikanischen Streitkräften nicht ausdrücklich eingegangen. Daraus ist jedoch nicht zu entnehmen, daß das Landesarbeitsgericht diesen - im Tatbestand erwähnten - Umstand bei der Abwägung nicht auch berücksichtigt hätte. Er kann im übrigen wegen der dem Kläger in der Zeit seiner Tätigkeit unterlaufenen Verkehrsverstöße, die ja mit zu den Zweifeln der Beschäftigungsdienststelle an seiner Eignung und damit zu seiner Kündigung geführt haben, kein wesentliches Gewicht beanspruchen. Daß das Landesarbeitsgericht sonstige wesentlichen Gesichtspunkte übersehen hätte, ist nicht ersichtlich.

4. Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg auf Verwirkung des Kündigungsgrundes berufen. Da erst das Ergebnis des von der Beschäftigungsdienststelle eingeholten Gutachtens - zusammen mit den vorausgegangenen Verkehrsverstößen - die Beschäftigungsdienststelle zur Kündigung berech-



11.10.1962, Urteil des BAG - 7 -

tigte, kommt es für die Frage der Verwirkung darauf an, ob der Kläger aus dem Zuwarten der Beschäftigungsdienststelle von der Erstellung des von ihr eingeholten Gutachtens am 12. September 1962 bis zum Ausspruch der Kündigung am 20. Oktober 1962 den Schluß ziehen durfte und auch gezogen hat, daß die Beschäftigungsdienststelle von ihrem Kündigungsrecht keinen Gebrauch mehr machen werde. Dem steht jedoch schon die verhältnismäßige Kürze der Zwischenzeit entgegen. Schon daraus, daß der Kläger am 25. September 1962 ein Gegengutachten hat anfertigen lassen, ergibt sich, daß er jedenfalls zu diesem Zeitpunkt offenbar noch mit der Möglichkeit einer Kündigung gerechnet hat.

5. Keine Bedenken gegen die Wirksamkeit der Kündigung bestehen schließlich wegen der unterbliebenen Beteiligung des bei der Beschäftigungsdienststelle bestehenden Betriebsrats. Ein Anhörungsrecht, dessen Verletzung das Recht der Beklagten beeinträchtigen könnte, sich zur Rechtfertigung der Kündigung auf die in § 1 Abs. 2 KSchG genannten Voraussetzungen zu berufen, hatte der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz schon deswegen nicht, weil dieses Gesetz unter der Geltung des im Zeitpunkt der Kündigung noch maßgeblichen Truppenvertrages auf die bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte keine Anwendung fand (vgl. BAG AP Nr. 16, 18, 22, 31 zu Art. 44 Truppenvertrag). Ein Anhörungsrecht im Sinne von § 66 Abs. 1 BetrVG ergab sich auch nicht aus Artikel 44 Abs. 9 Truppenvertrag. Diese Vorschrift berechnete zwar den Betriebsrat, sich durch eigene Initiative Gehör zu verschaffen, verpflichtete aber nicht die Streitkräfte, vor Durchführung einer geplanten Maßnahme von sich aus an den Betriebsrat heranzutreten und ihn anzuhören (vgl. BAG AP Nr. 16, 18 zu Art. 44 Truppenvertrag). Ein Anhörungsrecht des Betriebsrats war schließlich auch nicht in der bei der Beschäftigungsdienststelle des Klägers geltenden Betriebsvereinbarung niedergelegt, die inhaltlich der Musterbetriebsvereinbarung für Betriebe der Streitkräfte vom 28. Januar 1955, Anlage zu AGSEC (55) 29 Labour, entspricht. Diese Betriebsvereinbarung sah nämlich in Ziff. 4 kein Anhörungsrecht, sondern nur ein schwächeres - Unterrichtsrecht des Betriebsrats vor (vgl.



- 8 -

BAG 1. Senat in AP Nr. 18 zu Art. 44 Truppenvertrag; ebenso
die nicht veröffentlichte Entscheidung des Senats vom 9.
Oktober 1962 - 2 AZR 103/62 -).

gez.: Schilgen Dr. Meier-Scherling Dr. Gröninger

Dr. Kaulen

H. Krebs

