

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

29

Gesetz: ArbGG 1953 § 72 Abs. 1 Satz 2; BGB § 133, § 254 Abs. 2, § 324 Abs. 1, § 615 Satz 2; GewO § 124a; SchwBeschG §§ 14, 15, § 19 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die Berechtigung der außerordentlichen fristlosen Kündigung eines schwerbeschädigten Gewerbegehilfen beurteilt sich allein nach § 124a GewO.
2. Für den unmittelbaren Zusammenhang im Sinne des § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG genügt es, wenn die Gesundheitsbeschädigung bei dem den Grund für seine fristlose Kündigung bildenden Verhalten des Schwerbeschädigten eine wesentliche Rolle gespielt hat, wenn sich also das Verhalten des Schwerbeschädigten bei natürlicher Betrachtung zwanglos aus der Gesundheitsbeschädigung erklärt und mit ihr nicht nur in einem entfernten Zusammenhang steht (Bestätigung von BAG AP Nr. 3 zu § 19 SchwBeschG).

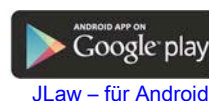
Aktenzeichen: 2 AZR 313/62

Urteil des BAG vom 25. Februar 1963

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
aufgestellt am
5. Februar 1963

Herrn Dr. Weinrich,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. Februar 1963
durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundes-
richter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bun-
desarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Muhr für Recht er-
kannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main, Kammer 1,
vom 4. Juni 1962 - 1 Sa 96/61 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Marburg vom 28. Februar 1961 ***
- Ca 66/61 - wird zurückgewiesen.

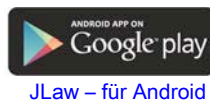
Der Beklagte trägt auch die Kosten des Berufungs-
und des Revisionsverfahrens.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist wegen einer Hirnverletzung als Schwerbeschädigter mit 60%-iger Erwerbsminderung anerkannt. Er war von Mitte Oktober 1960 an im Baubetriebe des Beklagten als Bauhilfsarbeiter tätig. Im Januar 1961 arbeitete er auf dem Erneuerungsbau der Hals-Nasen-Ohren-Klinik der Universität M , der damals einzigen Baustelle des Beklagten. Am Morgen des 24. Januar 1961 sollten dort im Keller des Gebäudes Gräben für die Kanalisation ausgehoben werden. Als der für die Beaufsichtigung des Baues verantwortliche Bauleiter des Staatsbauamtes, Bauingenieur P , die wegen der Witterung zögernden Arbeiter zur Arbeit aufforderte, kam es zwischen ihm und dem Kläger zu einer Auseinandersetzung, in deren Verlauf P den Kläger von der Baustelle verwies; anschließend unterrichtete P den Beklagten fernmündlich von den Vorgängen und teilte ihm mit, der Kläger dürfe auf dieser Baustelle nicht mehr arbeiten. Der Beklagte rief daraufhin seinen Polier an und kündigte dem Kläger fristlos, ohne die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle für Schwerbeschädigte einzuholen. Der Kläger verlangte seine Arbeitspapiere, die ihm die Ehefrau des Beklagten zur Baustelle brachte.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrage,
festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis zu dem
Beklagten durch die fristlose Kündigung vom 24.
Januar 1961 nicht aufgelöst worden ist.

Das Arbeitsgericht hat - unter Festsetzung des Streitwerts auf 1.100,-- DM - der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat der Beklagte mit dem Antrage auf Klagabweisung Berufung eingelegt. In dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht hat der Sachverständige die ihm vorgelegte Frage, ob die durch die Beweisaufnahme festgestellten beleidigenden Äußerungen des Klägers zu dem Bauleiter P Ausfluß einer durch seine Hirnverletzung bedingten leichten Erregbar-



- 3 -

keit seien, dahin beantwortet, daß das Verhalten des Klägers gegenüber dem Bauleiter P ursächlich überwiegend durch die erlittene Hirnverletzung mit nachfolgender posttraumatischer Wesensänderung bedingt gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht hat, auf diesem Gutachten fußend, einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Hirnverletzung des Klägers und den von ihm ausgesprochenen Beleidigungen verneint. Es hat die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil wendet sich die Revision des Klägers, mit der er die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils erstrebt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist zulässig. Allerdings erreicht der Streitwert in der festgesetzten Höhe von 1.100,-- DM nicht die Revisionsgrenze; auch hat das Landesarbeitsgericht die Revision nicht zugelassen. Aber das angefochtene Urteil weicht im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG von dem in der Revisionsbegründung angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Juni 1962 (AP Nr. 3 zu § 19 SchwBeschG) ab.

In dem angeführten Urteil macht sich der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts zunächst die in einem früheren Urteil des Dritten Senats (BAG 3, 39 = AP Nr. 1 zu § 19 SchwBeschG) vertretene Auffassung zu eigen, daß der in § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG verwendete Begriff des unmittelbaren Zusammenhangs zwischen gesundheitlicher Schädigung und Kündigungsgrund nicht streng im Sinne der im Schadensersatzrecht des Bürgerlichen Rechts entwickelten Kausalitätstheorie zu verstehen, sondern nach allgemeiner Lebenserfahrung weiter auszulegen sei, und daß ein solcher unmittelbarer Zusammenhang auch dann vorliege, wenn der Schwerbeschädigte wegen eines auf seiner Beschädigung

- 4 -



- 4 -

beruhenden Verhaltens entlassen werden solle. Sodann führt der Zweite Senat aus, ein unmittelbarer Zusammenhang müsse schon dann angenommen werden, wenn die Gesundheitsbeschädigung zwar nicht die unmittelbare Ursache für die Entlassung gewesen sei, aber doch eine wesentliche Rolle dabei gespielt habe. Der unmittelbare Zusammenhang müsse bei natürlicher Betrachtung gegeben sein. Das könne auch dann der Fall sein, wenn ein zwanglos aus der Schwerbeschädigung zu erklärendes Verhalten des Schwerbeschädigten Anlaß zur Kündigung gegeben habe. Nur dürfe es sich nicht um ein von der Krankheit unabhängiges und mit ihr nur in einem entfernten Zusammenhang stehendes Verhalten handeln. Das angezogene Urteil des Zweiten Senats läßt also bereits ein zwanglos aus der Gesundheitsbeschädigung zu erklärendes und mit ihr nicht nur in einem entfernten Zusammenhang stehendes Verhalten des Schwerbeschädigten für die Annahme eines unmittelbaren Zusammenhangs im Sinne des § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG genügen. Das angefochtene Urteil dagegen nimmt einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Schwerbeschädigten und seiner Gesundheitsbeschädigung nur bei einem Sachverhalt an, bei dem das Verhalten aus der Gesundheitsbeschädigung mit zwingender Notwendigkeit und damit unter Ausschluß auch nur eines Restes freier Willensbestimmung fließt. Damit weicht das angefochtene Urteil deutlich von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ab.

Auf dieser Abweichung beruht auch das angefochtene Urteil. Es stellt fest, daß die beleidigenden Äußerungen des Klägers zwar überwiegend auf seine Hirnverletzung zurückzuführen, nicht aber deren unausweichliche Folge gewesen seien, weil zwischen der Hirnverletzung und der Beleidigung noch genügend Raum für die freie Willensentscheidung des Klägers bestanden habe. Aus diesem Grunde hat das Urteil einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Hirn-

- 5 -



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



verletzung des Klägers und seinen beleidigenden Äußerungen verneint und deshalb die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur fristlosen Entlassung des Klägers für nicht erforderlich gehalten.

Ob das angefochtene Urteil außerdem von dem oben erwähnten Urteil des Dritten Senats abweicht, das der Kläger als ebenfalls divergierend in seiner Revisionsbegründung angeführt hat, kann dahingestellt bleiben.

II. Die Revision ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst geprüft, ob der Kläger sich dadurch, daß er nach dem Ausspruch der fristlosen Kündigung seine Arbeitspapiere verlangte, mit der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt oder auf seinen Kündigungsschutz verzichtet hat. Es hat diese Frage verneint mit der Erwägung, die Arbeitspapiere brauche ein gekündigter Arbeitnehmer immer, um sich eine andere Arbeitsstelle zu suchen; da er vermeidbare Schäden von sich und seinem Arbeitgeber abwenden müsse, könne und dürfe er bis zur Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung nicht untätig zu Hause bleiben, und er habe deswegen nach jeder Kündigung einen Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere. In dem bloßen Verlangen der Arbeitspapiere nach Ausspruch der Kündigung könne somit ein Einverständnis mit ihr nicht erblickt werden. Dem ist zuzustimmen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, daß sich die materielle Berechtigung der fristlosen Entlassung des Klägers nicht nach der enumerativen Aufzählung des § 123 GewO, sondern allein nach dem mit § 124a GewO genannten allgemeinen Begriff des wichtigen Grundes beurteilt. Denn als Schwerbeschädigtem konnte dem Kläger gemäß § 15 SchwBeschG ordentlich nur mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Er muß daher ebenso behandelt werden wie ein Arbeitnehmer, mit dem eine längere als 14-tägige Kündigungsfrist vereinbart worden



- 6 -

ist. Daß die vierwöchige Kündigungsfrist hier nicht auf einer vertraglichen Vereinbarung beruht, sondern gesetzlich vorgeschrieben ist, spielt keine Rolle. Die Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem von § 15 SchwBeschG erfaßten Arbeitnehmer ist wesentlich enger als bei einem Arbeitsverhältnis, das mit einer höchstens 14-tägigen Kündigungsfrist gelöst werden kann und das, wenn es auch nicht auf mindestens vier Wochen vereinbart ist, sich hinsichtlich der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber nach § 123 GewO beurteilt (vgl. für den insoweit ähnlichen Fall der fristlosen Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes BAG 1, 185 [188/189] und BAG, Urteil vom 25. Oktober 1962 - 2 AZR 549/61 -).

Zum Vorliegen des wichtigen Grundes hat das Landesarbeitsgericht in tatsächlicher Hinsicht festgestellt:

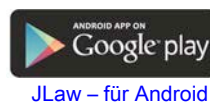
Der Polier D der Beklagten hat die Bauarbeiter am Morgen des 24 Januar 1961 nicht nach Hause geschickt, sie allerdings auch nicht mit Energie zur Arbeit angehalten. Der Kläger war mit der Anordnung des hinzukommenen Baustellenleiters P, es solle gearbeitet werden, nicht einverstanden und hat mit diesem eine Auseinandersetzung angefangen. Als P hierbei auch von "Gemecker" und "Genörgele" sprach und dem Kläger sagte, er solle doch nach Hause gehen und sich Schlechtwettergeld bezahlen lassen, hat dieser erwidert: "So schön sind Sie gar nicht, um das beurteilen zu können. Ich werde mit Ihnen Schlitten fahren. Ich bin schon mit ganz anderen fertig geworden als mit Ihnen". Daraufhin verwies P den Kläger von der Baustelle und forderte von dem Beklagten telefonisch, daß der Kläger von der Baustelle entfernt werde. Dem Polier D gegenüber hat der Kläger anschließend gesagt, P solle erst einmal dahin riechen, wohin er geschissen habe.

In diesem Verhalten des Klägers sieht das Landesarbeitsgericht einen wichtigen Grund zu seiner fristlosen Entlassung. Es führt aus, derartige grobe Beleidigungen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einer Person, mit der er aufs Engste zusammen arbeiten müsse, könne der Beklagte nicht hingehen lassen. Bei öffentlichen Bauten nähmen die Staatsbauämter auf die Bauausführung durch ihre jeweils zum Baustellenleiter ernannten Bediensteten unmittelbaren und starken Einfluß. Die Beleidigung eines Baustellenleiters sei daher nicht die Beleidigung eines außenstehenden Dritten. Ein gutes Verhältnis zwischen Bauunternehmer und Baustellenleiter sei notwendig, und es sei Pflicht der Arbeitnehmer, hierbei mitzuwirken. Diese Pflicht habe der Kläger durch die Beleidigung des Baustellenleiters P gröblich verletzt. Es komme hinzu, daß das Staatsbauamt mit Recht die Entfernung des Klägers von der Baustelle gefordert habe, da auch dem Baustellenleiter eine Zusammenarbeit mit dem Kläger bei dem notwendigen engen Kontakt auf der Baustelle nicht mehr zumutbar gewesen sei. Außerdem habe sich der Kläger zum Wortführer der Arbeiter auf der Baustelle gemacht und dadurch den Fortgang der Arbeiten verzögert. Mit alledem sei für den Beklagten nicht nur die Zumutbarkeit, sondern sogar die Möglichkeit entfallen, den Kläger weiter zu beschäftigen, zumal er keine andere Baustelle zur Verfügung gehabt habe. Hierbei sei ferner bedeutsam, daß dem Kläger ordentlich nur mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden konnte und daß es sich bei der allgemein hohen Fluktuation im Baugewerbe bei dieser Kündigung nicht um einen wirklich schweren Existenzeingriff handele, zumal das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zur Zeit der Kündigung erst etwa drei Monate bestanden habe.

Diese Ausführungen des angefochtenen Urteils lassen in der Anwendung des Begriffs des wichtigen Grundes keinen Rechtsirrtum erkennen. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es an der für diesen Begriff wesentlichen erschöpfenden Interessenabwägung fehlen lassen, dringt nicht durch. Die Revision vermißt eine Würdi-



- 8 -

gung der Tatsachen, daß der zuständige Polier D die Arbeiter nicht mit Energie zur Arbeit angehalten, daß er sich als Vorgesetzter des Klägers nicht in das Gespräch zwischen diesem und dem Baustellenleiter P einmischt und daß der Baustellenleiter P zuerst von Ge-
necker und Genörgel der Arbeiter gesprochen hat. Außerdem sei die Hirnverletzung des Klägers bei der Interessenabwägung unberücksichtigt geblieben. Das Landesarbeitsgericht hat diese Umstände jedoch bei der Erörterung des wichtigen Kündigungsgrundes ausdrücklich festgestellt. Dann kann aber nicht angenommen werden, daß es sie bei der Entscheidung der Zumutbarkeitsfrage aus dem Auge verloren hätte, auch wenn es sie bei der abschließenden Wertung des Verhaltens des Klägers nicht noch einmal besonders hervorgehoben hat.

3. Rechtsfehlerhaft ist dagegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, zur fristlosen Entlassung des Klägers sei die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht erforderlich gewesen.

Nach § 14 SchwBeschG bedarf die Kündigung eines Schwerbeschädigten durch den Arbeitgeber der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Nach § 19 Abs. 3 Satz 1 SchwBeschG bleiben allerdings die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung unberührt. Das bedeutet, daß fristlose Kündigungen im allgemeinen auch ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle wirksam ausgesprochen werden können. Jedoch ist gemäß § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG auch eine fristlose Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zulässig, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der gesundheitlichen Schädigung steht, wegen der der Schutz des Gesetzes gewährt wird. Zwischen der Hirnverletzung des Klägers und seinen beleidigenden Äußerungen hat nun ein solcher unmittelbarer Zusammenhang bestanden.

Das vom Landesarbeitsgericht eingeholte nervenfach-ärztliche Gutachten (Bl. 61 ff. der VA) kommt zu dem Er-

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

- 9 -



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

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

gebnis, daß das Verhalten des Klägers gegenüber dem Baustellenleiter P "ursächlich überwiegend durch die erlittene Hirnverletzung mit nachfolgender posttraumatischer Wesensänderung bedingt war" (Bl. 80 der VA). Diesem Sachverständigengutachten schließt sich das Landesarbeitsgericht offenbar an; denn es stellt auf Grund dieses Gutachtens fest, daß die Beleidigungen zwar von der Hirnverletzung des Klägers mitverursacht, aber nicht deren unausweichliche Folge gewesen seien. Es kann daher in tatsächlicher Hinsicht als festgestellt angenommen werden, daß das Verhalten des Klägers überwiegend auf seiner Hirnverletzung beruht. Dann aber muß entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ein "unmittelbarer Zusammenhang" im Sinne des § 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG bejaht werden. Hierfür genügt es, wenn die Gesundheitsbeschädigung bei dem den Kündigungsgrund bildenden Verhalten des Schwerbeschädigten eine wesentliche Rolle gespielt hat, wenn sich also das Verhalten des Schwerbeschädigten bei natürlicher Betrachtung zwanglos aus der Gesundheitsbeschädigung erklärt und mit ihr nicht nur in einem entfernten Zusammenhang steht (BAG AP Nr. 3 zu § 19 SchwBeschG). Das verkennt das Landesarbeitsgericht, wenn es meint, das Verhalten des Schwerbeschädigten müsse die unausweichliche Folge seiner Gesundheitsbeschädigung sein, sich also mit zwingender Notwendigkeit aus ihr ergeben.

Demgemäß war zur fristlosen Entlassung des Klägers die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich. Da sie fehlt, konnte die fristlose Kündigung nicht wirksam werden.

gez. Dr. Müller Schilgen Dr.Meier-Scherling

Dr. Zimmermann Muhr

