

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

Gesetz: HGB §§ 70, 72 a.F.; SchwBeschG §§ 14, 19;
ZPO § 286

Leitsätze:

Wird einem schwerbeschädigten Arbeitnehmer fristlos gekündigt, dann ist bei der Abwägung, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist, auf die vertraglich vereinbarte oder gesetzlich bestimmte ordentliche Kündigungsfrist abzustellen. Daß die ordentliche Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erklärt werden kann, ist dabei nicht (zu Lasten des Schwerbeschädigten) zu berücksichtigen.

Aktenzeichen: 2 AZR 359/69

Urteil des BAG vom 18. Juni 1970

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 359/69
2 Sa 487/68 Hamm

Verkündet am
18. Juni 1970

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1970 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Kerrmann und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Juni 1969
- 2 Sa 487/68 - aufgehoben.

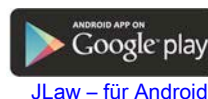
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)



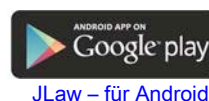
[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der im Jahre 1917 geborene Kläger war seit dem 1. September 1965 in der Dortmunder Filiale der Beklagten, wo etwa 80 Beschäftigte tätig sind, als Registrator mit einem Gehalt von zuletzt 615,-- DM brutto monatlich beschäftigt. Er war für die Dauer der Beschäftigung bei der Beklagten einem Schwerbeschädigten gleichgestellt, und zwar wegen folgender Leiden: Leichtes Emphysem; zentrale Gefäßsklerose, leichte Hypotonie, Herzinsuffizienz.

Mit Schreiben vom 22. März 1968, das dem Kläger am folgenden Tage zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Zur Begründung der fristlosen Kündigung hat die Beklagte geltend gemacht, ihr sei eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger unzumutbar, weil er durch sein Verhalten den Betriebsfrieden und den Arbeitsablauf erheblich und nachhaltig gestört habe. Er habe es wiederholt abgelehnt, Arbeiten zu verrichten, die zu seinem Tätigkeitsbereich gehörten. Dabei habe er die Auffassung vertreten, die Geschäftsleitung der Filiale habe kein Weisungsrecht ihm gegenüber, nur der Vorstand habe ihm etwas zu sagen. Wegen dieser Einstellung des Klägers sei es wiederholt zu Auseinandersetzungen mit Arbeitskollegen und weisungsberechtigten Angestellten gekommen. So habe er am 19. März 1968 dem Leiter der Buchhaltung dringende Banküberweisungen mit dem Bemerken zurückgegeben, er möge den Dreck da weg nehmen, er habe damit nichts zu tun. Am 21. März 1968 habe er schließlich den weiblichen Lehrling S mit ungehörigen Ausdrücken zurechtgewiesen. Das Verhalten des Klägers habe dazu geführt, daß sich eine Reihe von Angestellten und vor allem auch Lehrlingen weigerten, mit ihm zusammenzuarbeiten.

Der Kläger hat die ihm zur Last gelegten Vorfälle bestritten und die Auffassung vertreten, daß weder seine Arbeitsweise noch sein Verhalten die Beklagte berechtige, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Im übrigen sei sein Verhalten auf seine Erkrankung zurückzuführen, so daß ihm nur mit Zu-



stimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden konnte. Er hat daher Klage erhoben und beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen, weil die Sache grundsätzliche Bedeutung habe. An die Zulassung ist das Revisionsgericht gebunden. Ihm steht bei einer wegen grundsätzlicher Bedeutung ausgesprochenen Rechtsmittelzulassung kein Nachprüfungsrecht darüber zu, ob die Vorinstanz das Wesen des Begriffs "grundsätzliche Bedeutung" richtig erfaßt oder verkannt hat; denn das würde auf eine dem Rechtsmittelgericht verschlossene sachliche Nachprüfung der Entscheidung über die Grundsätzlichkeit hinauslaufen. Das aber würde die Klarheit und Rechtssicherheit gefährden, die das Gesetz über die Rechtsmittelfähigkeit im Zeitpunkt der Urteilsverkündung schaffen und für die Zukunft belassen wollte. Diese Auffassung entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 2, 40 [42] = AP Nr. 7 zu § 69 ArbGG), die eine Ausnahme nur für die Fälle zuläßt, in denen eine der Zulassung beigegebene Begründung offensichtlich und für die Parteien ohne weiteres erkennbar ergibt, daß die Zulassung gesetzwidrig erfolgt ist.

II. Die Revision des Klägers ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung im Sinne des bis zum 31. August 1969 in Kraft befindlich gewesenen § 70 HGB bejaht. Es hat dabei folgende Vorfälle festgestellt und seiner Wertung zugrunde gelegt:



Der Kläger habe gegenüber dem Geschäftsstellenleiter erklärt, dieser habe ihm gar nichts zu sagen. Der Kläger habe sich nicht in die betriebliche Organisation eingefügt; er habe sich die Arbeit nach seinem Gutdünken einteilen wollen. Er habe wiederholt die ihm obliegenden Aufgaben nicht erledigt und entsprechende Ermahnungen hätten nur begrenzte Zeit gewirkt. Das Maß des von der Beklagten - wenn auch nicht widerspruchsfrei - hingenommenen Verhaltens des Klägers sei zum Überlaufen gebracht worden durch die Vorgänge vom 19. März und 21. März 1968. An dem erstgerannten Tage habe er sich gegenüber dem zeichnungsberechtigten Zeugen E in einem ungehörigen und beleidigenden Ton geäußert. Grob ungehörig habe er sich in seiner Ausdrucksweise gegenüber dem Lehrling S am 21. März 1968 verhalten und damit die weitere Zusammenarbeit mit den Lehrlingen der Beklagten in Frage gestellt.

2. Diese Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes bejaht hat, ist vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüfbar, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der, unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles, geeignet ist, überhaupt einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Es hat ferner nachzuprüfen, ob der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung zutreffend erkannt und richtig angewendet hat. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes und seiner richtigen Anwendung gehört die Prüfung und Abwägung, ob und inwieweit demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde ausspricht, zuzumuten ist, das Vertragsverhältnis bis zum Wirksamwerden einer ordentlichen Kündigung fortzusetzen oder nicht. Diese letztgenannte Abwägung hat auch dann zu erfolgen, wenn wie hier eine ordentliche Kündigung wegen der Gleichstellung des Klägers mit einem Schwerbeschädigten nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erfolgen konnte. Es ist in diesem Falle, ebenso wie bei der fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes (vgl. da-



- 5 -

zu AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu III der Gründe]), dem fristgemäß grundsätzlich überhaupt nicht gekündigt werden kann, bei der Frage der Zumutbarkeit nicht etwa darauf abzustellen, ob dem Arbeitgeber die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angesonnen werden kann. Es kommt vielmehr darauf an, ob das festgestellte Verhalten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der vertraglich vereinbarten oder gesetzlich bestimmten ordentlichen Kündigungsfrist, wie sie ohne den besonderen Kündigungsschutz des Schwerbeschädigten nach § 14 SchwBeschG (oder des Betriebsratsmitglieds nach § 13 KSchG) bestehen würde, unzumutbar macht.

Das angefochtene Urteil läßt nicht erkennen, daß es den Begriff des wichtigen Grundes, wie er vorstehend näher dargelegt wurde; zutreffend erkannt und seiner Wertung zugrunde gelegt hat. Schon dieser Rechtsfehler nötigt dazu, das angefochtene Urteil aufzuheben. Im einzelnen gilt dazu folgendes:

Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Ansicht der Revision eine eigene Wertung des Verhaltens des Klägers vorgenommen und nicht nur auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen. Es hat zwar an den Anfang seiner Entscheidungsgründe die Erörterung darüber gestellt, ob der Kläger wegen seines Verhaltens abgemahnt worden ist. Ab Seite 14 des angefochtenen Urteils hat es dann jedoch dargelegt, welche dem Kläger vorgeworfenen Verfehlungen es für erwiesen ansah, und es hat das Gesamtverhalten des Klägers gewürdigt. Aus dem angefochtenen Urteil ist jedoch nicht zu entnehmen, daß das Landesarbeitsgericht als Maßstab seiner Wertung von den vorstehend angeführten Grundsätzen ausgegangen ist. Es fehlt nicht nur eine ausdrückliche Erörterung darüber, daß die Frage der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung danach zu bemessen ist, ob der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wenigstens bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist angesonnen werden konnte; vielmehr lassen auch die Erwägungen des Landesar-

- 6 -

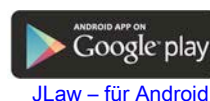


beitsgerichts zur Zumutbarkeit nicht erkennen, daß das Berufungsgericht von einem rechtlich zutreffenden Obersatz ausgegangen ist. Wenn auf Seite 19 unten des angefochtenen Urteils gesagt ist, angesichts des geschilderten Verhaltens des Klägers wäre es zwecklos gewesen, auf eine Änderung desselben zu hoffen, und der Beklagten sei daher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zuzumuten gewesen, so spricht das eher dafür, daß das Landesarbeitsgericht nur die Möglichkeit der fristlosen Kündigung einerseits und der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses andererseits gegeneinander abgewogen hat. Jedenfalls besteht aber Unklarheit darüber, ob von einem rechtlich zutreffenden Begriff für den wichtigen Grund ausgegangen wurde. Das angefochtene Urteil kann daher schon aus diesem Grunde keinen Bestand haben.

3. Darüber hinaus hat die Revision auch mit Recht gerügt, daß das Landesarbeitsgericht das Verfahren verletzt hat, weil es ohne ausreichende Begründung davon abgesehen hat, den auf Einholung eines psychiatrischen Gutachtens gerichteten Beweisbeschuß auszuführen.

Das Berufungsgericht ist nach seinen Entscheidungsgründen davon ausgegangen, daß vieles für einen Zusammenhang spreche zwischen dem zur Kündigung herangezogenen Verhalten des Klägers und seiner Erkrankung, wegen der er einem Schwerbeschädigten gleichgestellt wurde. Von der am 25. Oktober 1968 beschlossenen Einholung eines Gutachtens der Psychiatrischen Universitätsklinik in Münster hierzu sei jedoch abgesehen worden, weil der Kläger in seinem Schriftsatz vom 3. Februar 1969 beantragt habe, von der Einholung des Gutachtens abzusehen, und er dabei auch in dem Termin vom 28. Februar 1969 verblieben sei.

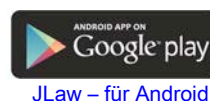
Die vorgenannten Erwägungen des Landesarbeitsgerichts reichen nicht aus, um die Nichteinholung des Gutachtens zu rechtfertigen. Dabei muß der Senat davon ausgehen, daß der Kläger nach der im Protokoll vom 28. Februar 1969 niedergelegten Erklärung auf eine Untersuchung durch den psychiatri-



schen Sachverständigen verzichtet hat. Weder aus dem Beweisbeschuß vom 25. Oktober 1968 noch aus den Gründen des angefochtenen Urteils ergibt sich aber, daß das Landesarbeitsgericht zur Beantwortung der Beweisfrage eine Untersuchung des Klägers für erforderlich hielt. Es lag auch eher nahe, eine Untersuchung für entbehrlich anzusehen, weil es nur darauf ankam, den Einfluß der festgestellten Erkrankung des Klägers auf sein Verhalten zu beurteilen. Unter diesen Umständen hätte es einer näheren Darlegung des Landesarbeitsgerichts dazu bedurft, weshalb es wegen der Weigerung des Klägers, sich untersuchen zu lassen, davon absah, ein Gutachten einzuholen, das ohne Untersuchung erstattet werden konnte.

Selbst wenn das Landesarbeitsgericht die Erklärung des Klägers, er verzichte auf eine psychiatrische Untersuchung, dahin aufgefaßt hat, daß der Kläger beantragte, von der Einholung eines Gutachtens überhaupt abzusehen, kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben, soweit es die Erkrankung des Klägers für sein Verhalten unberücksichtigt gelassen hat. Denn nachdem das Berufungsgericht es selbst als mindestens wahrscheinlich bezeichnet hat, daß ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Verhalten des Klägers besteht, hätte es einer näheren Darlegung darüber bedurft, weshalb sich das Landesarbeitsgericht ohne Erstattung eines Gutachtens außerstande sah, die Zusammenhangfrage selbst abschließend zu entscheiden. Von einer solchen Erörterung konnte nur abgesehen werden, wenn der Kläger nicht nur auf das Beweismittel verzichtete, sondern auch den entsprechenden, ihm obliegenden Sachvortrag, fallenließ. Hierfür gibt sein Vorbringen jedoch keinen Anhaltspunkt. Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht aber auch keine entsprechende Feststellung getroffen.

III. Nach alledem mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden, ohne daß es noch auf die weiteren Verfahrensrügen der Revision ankam. Zugleich war der Rechtsstreit an das



- 8 -

Berufungsgericht zurückzuverweisen, das sowohl die Frage nach dem unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Klägers und der Erkrankung, die zu seiner Gleichstellung mit einem Schwerbeschädigten geführt hat, als auch die Berechtigung der fristlosen Kündigung als solcher unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats erneut zu prüfen und darüber zu entscheiden hat.

gez. Dr. König

Frau Bundesrichterin
Dr. Meier-Scherling
ist im Urlaub

Dr. Thomas

Dr. König

Dr. Hautmann

Kerrmann

