

Aktenzeichen: 2 AZR 369/79

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 17. September 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: SchwbG § 12; BGB §§ 134, 242; ZPO § 561 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 369/79

6/8 Sa 760/78 Frankfurt am Main

Verkündet am
17. September 1981

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Müller für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. Januar 1979 - 6/8 Sa 760/78 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 30. Juni 1978 - 4 Ca 126/78 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin wehrt sich gegen eine ordentliche Kündigung der Beklagten. Sie trat im Dezember 1969 als Drogistin in die Dienste der "Firma F. Pharmazeutische Großhandlung", einer Filiale der Beklagten in Kassel. Zuletzt verdiente sie 1.268,75 DM brutto monatlich.

Am 20. Juni 1977 beantragte die Klägerin bei dem Versorgungsamt die Anerkennung als Schwerbehinderte. In der Folgezeit begann die Beklagte, ihre Filiale in Kassel aufzulösen. Im September 1977 wechselte der bisherige Leiter der Filiale Kassel nach Göttingen. Etwa Mitte November 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 31. März 1978. Mit Bescheid vom 19. Januar 1978 erkannte das Versorgungsamt die Klägerin rückwirkend ab Juni 1977 als Schwerbehinderte an. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit setzte das Versorgungsamt auf 50 % fest. Der Bescheid ging der Klägerin am 21. Januar 1978 zu. Am 25. Januar 1978 unterrichtete die Klägerin die mit der Abwicklung der Filiale in Kassel betraute Buchhalterin K von ihrer Schwerbehinderteneigenschaft.

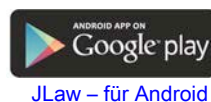
Ende Februar 1978 rief Herr S von der Hauptfürsorgestelle die Filiale in Kassel an und wies auf die fehlende Zustimmung der Hauptfürsorgestelle für die Kündigung hin und bemerkte, ohne diese sei die Kündigung unwirksam. Am 23. März 1978 forderte Herr P vom Landeswohlfahrtsverband Hessen den Filialleiter M in Göttingen auf, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nachzuholen. Die Beklagte reagierte nicht.

In ihrer am 10. April 1978 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin vorgetragen, die Kündigung sei wegen der fehlenden Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG unwirksam. Sie ist der Ansicht, der Sonderkündigungsschutz des Schwerbehindertengesetzes stehe ihr zu, da sie die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft

- 2 -



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



- 3 -

vor Ausspruch der Kündigung beantragt habe. Vor der Anerkennung als Schwerbehinderte habe sie die Beklagte nicht von ihrem Antrag unterrichten müssen, da das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens völlig offen gewesen sei.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom November 1977 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat erwidert, die Klägerin habe ihre Schwerbehinderteneigenschaft zu spät angezeigt und zu spät Klage erhoben. Die Hauptfürsorgestelle hätte der vorgesehenen Entlassung aber auch zustimmen müssen, da die Beklagte die Filiale in Kassel geschlossen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Klägerin könne sich nicht mehr auf den Schutz des § 12 SchwbG berufen. Sie habe die Beklagte erst zwei Monate nach der Kündigung über ihre Schwerbehinderteneigenschaft bzw. ihre Antragstellung informiert. Die Klägerin habe deshalb ihr Sonderkündigungsschutzrecht verwirkt. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung der Beklagten vom November 1977 zum 31. März 1978 nicht aufgelöst worden ist. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin und zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

- 4 -



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



- 4 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei wegen der fehlenden Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG unwirksam. Im Zeitpunkt der Kündigung sei die Klägerin objektiv schwerbehindert gewesen und habe ihre Anerkennung als Schwerbehinderte beantragt. Ein Schwerbehinderter verliere seinen Sonderkündigungsschutz aber, wenn er nicht innerhalb einer angemessenen Frist vom Zugang der Kündigung an seine Schwerbehinderteneigenschaft oder seine Antragstellung bei dem Arbeitgeber anzeige. Das Bundesarbeitsgericht habe als "Regelfrist" einen Monat festgelegt. Davon seien aber auch Abweichungen möglich. An das Vorliegen eines Ausnahmefalls seien in einer Übergangszeit, in der der Arbeitnehmer die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch nicht kennen konnte, nur geringe Anforderungen zu stellen. Die Klägerin habe nicht die geringste Chance gehabt, sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einzustellen. Die einschlägige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stamme vom 23. Februar 1978 (- 2 AZR 462/76 - AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG). Ihre Schwerbehinderteneigenschaft habe die Klägerin am 25. Januar 1978 der Buchhalterin K angezeigt. Außerdem sei seit dem Weggang des ehemaligen Filialleiters von Kassel nach Göttingen die Filiale Kassel nur noch mit der in Personalangelegenheiten nicht kompetenten Frau K besetzt gewesen. Schon dieser Umstand rechtfertige eine Ausnahme. Zu berücksichtigen sei weiter der Anruf des Herrn S von der Hauptfürsorgestelle in Kassel und der Hinweis des Herrn P vom Landeswohlfahrtsverband Hessen an die Filialleitung in Göttingen, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nachzuholen. Frau K habe sich um die personellen Belange ihrer Mitarbeiter nicht kümmern können. Unter diesen Umständen sei es der Klägerin nach Treu und Glauben nicht zumutbar gewesen, sich früher an die völlig passiv reagierende Frau K zu wenden. Die Verpflichtung, unter diesen Umständen den Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang der Kündigung von der Schwerbehinderung bzw.

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
[\(mobile App\)](#)

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

- 5 -

der Antragstellung zu informieren, könne nicht aus dem Schwerbehindertengesetz herausgelesen werden. Der allgemeine Verwirkungstatbestand stehe der Klage nicht entgegen.

II. Zunächst ist dem Landesarbeitsgericht darin beizupflichten, daß die Klägerin als Schwerbehinderte grundsätzlich einen besonderen Kündigungsschutz nach § 12 SchwbG erworben hat.

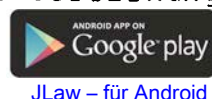
Wie der Senat in seiner (auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten) Entscheidung vom 23. Februar 1978 (- 2 AZR 462/76 - AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG) näher ausgeführt hat, steht dem Schwerbehinderten der volle Sonderkündigungsschutz der §§ 12 ff. SchwbG auch dann zu, wenn der Schwerbehinderte im Zeitpunkt der Kündigung entweder einen Bescheid im Sinne des § 3 SchwbG über seine Schwerbehinderteneigenschaft erhalten oder wenigstens einen entsprechenden Antrag beim Versorgungsamt gestellt hat, wobei die mangelnde Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Antragstellung ohne Bedeutung ist. Die Kündigung ist dann nach Maßgabe der §§ 12 ff. SchwbG in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam. Will der Arbeitgeber wirksam kündigen, muß er zu einer künftigen Kündigung zunächst die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle einholen.

III. Die Parteien streiten auch nur noch darüber, ob die Klägerin ihr Klagerecht oder ihren besonderen Kündigungsschutz verwirkt hat, nachdem sie die Kündigung vom November 1977 erst mit der Klage vom 10. April 1978 bekämpft und sich vorher nicht auf ihren Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderte berufen hat.

Die hier infrage stehende Verwirkung kann sowohl die prozessuale Klagebefugnis wie die Berufung auf den materiellrechtlichen Kündigungsschutz erfassen (vgl. Urteil des BAG vom 6.6.1974 - 2 AZR 278/73 - AP Nr. 3 zu § 9 MuSchG 1968 [zu IV 1, 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; KR-Wolf Grunds. Rz 342; KR-Friedrich § 13 KSchG Rz 304-310). Im Streitfall kommt allein eine materiellrechtliche Verwirkung in Betracht.



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



- 6 -

1. Das Feststellungsbegehren der Klägerin ist nicht prozessual verwirkt.

a) Eine Verwirkung der Klagebefugnis tritt ein, wenn neben dem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner der Vertrauenstatbestand ergibt, eine Klage werde nicht (mehr) erhoben, und dieser Vertrauensschutz für den Gegner derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung seines Feststellungsbegehrens zurücktreten muß (Urteil des BAG vom 2.11.1961 - 2 AZR 66/61 - BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung; Urteil des Siebten Senats vom 7.3.1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Friedrich § 13 KSchG Rz 305 ff.).

b) Die Revision macht zwar geltend, die Klägerin habe Leistungen aus dem Sozialplan akzeptiert und dadurch einen Vertrauenstatbestand geschaffen. Damit hat die Revision aber keinen Erfolg.

Die Beklagte hat diesen Sachverhalt in den beiden Tatsacheninstanzen nicht vorgetragen. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt aber nach § 561 Abs. 1 ZPO grundsätzlich nur das Parteivorbringen, das sich aus dem Berufungsurteil und den nachprüfbaren vorausgegangenen Entscheidungen einschließlich der in Bezug genommenen Schriftstücke sowie den Protokollen und ihren Anlagen ergibt. Neues Vorbringen darf in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist aber das Recht der Klägerin, sich auf ihren Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderte zu berufen, materiell verwirkt.

a) Die Voraussetzungen der materiellen Verwirkung des Sonderkündigungsschutzes nach dem Schwerbehindertengesetz hat der Senat in seiner Entscheidung vom 23. Februar 1978 (aaO)

- 7 -



- 7 -

bestimmt. Danach muß der Arbeitnehmer, wenn er sich den besonderen Kündigungsschutz des § 12 SchwbG erhalten will, nach Zugang der Kündigung innerhalb einer angemessenen Frist, die im Falle der ordentlichen Kündigung regelmäßig einen Monat beträgt, gegenüber dem Arbeitgeber seine bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen. Unterläßt der Arbeitnehmer diese Mitteilung, ist die Kündigung jedenfalls nicht bereits wegen der fehlenden Zustimmung der Hauptfürsorgestelle unwirksam. Der Arbeitnehmer hat dann den besonderen Kündigungsschutz als Schwerbehinderter verwirkt. Diese Grundsätze hat der Senat in seinem Urteil vom 19. April 1979(-2 AZR 469/78 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 12 SchwbG) bestätigt.

b) Im Gegensatz zur Ansicht der Revision ist der Arbeitnehmer allerdings nicht aufgrund seiner Treuepflicht gehalten, den Arbeitgeber von einem Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft zu informieren. Das Schwerbehindertengesetz legt dem Arbeitnehmer nicht die Pflicht auf, dem Arbeitgeber seine Schwerbehinderteneigenschaft mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen. Der Arbeitgeber kann also vom Schwerbehinderten nicht verlangen, ihn sofort nach Erteilung des Feststellungsbescheides oder der Einleitung des Feststellungsverfahrens von der bestehenden oder möglichen Schwerbehinderteneigenschaft zu unterrichten. Wenn der Schwerbehinderte befürchtet, der Arbeitgeber könne ihn wegen der Erwerbsminderung benachteiligen und deswegen aus dem Schwerbehindertenschutz zunächst keine Vorteile ziehen will, dann läßt dies den Schutz für eine später erfolgende Kündigung unberührt. Dagegen kann sich der Arbeitnehmer nach der Kündigung nicht mehr darauf berufen, er befürchte, der Arbeitgeber könne ihn wegen der Erwerbsminderung benachteiligen. Wenn er sich entschließt, nach der Kündigung den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

zu nehmen, muß er den Arbeitgeber auf die festgestellte oder mögliche Schwerbehinderteneigenschaft hinweisen. Diese Mitteilung ist ein im eigenen Interesse des Schwerbehinderten liegendes Gebot (BAG AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG [zu III 3 b der Gründe] m.w.N.). Von der Erfüllung dieser Obliegenheit, die er nicht dem Arbeitgeber schuldet, ist die Erhaltung seines besonderen Schutzes abhängig.

c) Durch die im Interesse der Rechtssicherheit aufgestellte Regelfrist von einem Monat wird einerseits vermieden, daß durch die feste Frist die Besonderheiten des Einzelfalles überhaupt nicht berücksichtigt werden können, andererseits aber gewährleistet, daß die Frist nicht von Fall zu Fall verschieden ist (BAG AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG [zu B III 3 d der Gründe]).

Wie das Landesarbeitsgericht im Ansatz richtig erkennt, hat der Senat keine ausnahmslos geltende Ausschlußfrist aufgestellt, sondern eine Regelfrist, die bei Vorliegen besonderer Umstände durchbrochen werden kann. Als einen derartigen Umstand hat der Siebte Senat in seinem Urteil vom 5. Dezember 1980 (← 7/AZR 931/78 – [unveröffentlicht]) die Kenntnis des Arbeitgebers von solchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers angesehen, die ihrer Art nach den Schluß auf eine Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers nahelegen. Bei dieser Kenntnis besteht jedenfalls bei einer unwesentlichen Überschreitung der Monatsfrist kein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitgebers darauf, daß der Arbeitnehmer nicht Schwerbehinderter im Sinne des § 12 SchwbG sei und es daher zu einer Kündigung keiner Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedürfe. Anders verhält es sich aber, wenn dem Arbeitgeber keine Umstände bekannt sind, die auf eine Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers schließen lassen. Für diese Fälle gebietet der Grundsatz der Rechtssicherheit, daß der Arbeitgeber von einem objektiv bestimmbar Zeitpunkt ab darauf vertrauen darf, daß die Rechtswirksamkeit der Kündigung jedenfalls

- 9 -



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

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

- 9 -

nicht mehr durch eine Schwerbehinderteneigenschaft in Zweifel gezogen wird, von deren Feststellung bzw. beantragter Feststellung der Arbeitgeber nichts weiß (Urteil des Siebten Senats vom 16.12.1980 - 7 AZR 1031/78 - [unveröffentlicht]). Dem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, auch nach Ablauf der Regelfrist noch das Risiko zu tragen, ob die Kündigung wegen einer ihm verborgen gebliebenen Schwerbehinderteneigenschaft unwirksam ist (BAG AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG [zu B III 3 d der Gründe]).

d) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts weist der vorliegende Fall keine Besonderheiten auf, die ein Abweichen von der Regelfrist rechtfertigen könnten.

Vorliegend behauptet die Klägerin zwar erstmals in der Revisionserwiderung, ihre Schwerbehinderteneigenschaft sei offensichtlich bekannt gewesen und macht hierzu nähere Ausführungen. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt jedoch nur das tatsächliche Vorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils und den Sitzungsprotokollen ersichtlich ist (§ 561 Abs. 1 ZPO). Den unzulässigen neuen Sachvortrag darf das Revisionsgericht nicht berücksichtigen.

e) Das Landesarbeitsgericht sieht die besonderen Umstände des Falles zu Unrecht in der Unkenntnis der Rechtsprechung durch die Klägerin. Es meint, die Klägerin habe nicht die geringste Chance gehabt, sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einzustellen. Das in AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG veröffentlichte Urteil des Senats sei am 23. Februar 1978 verkündet worden. Die Klägerin habe ihre Schwerbehinderteneigenschaft am 25. Januar 1978 angezeigt. Die mit den Abwicklungsarbeiten in Kassel vertraute Buchhalterin K sei in Personalangelegenheiten nicht kompetent gewesen. Die Beklagte habe auf die Anrufe der Hauptfürsorgestelle und des Landeswohlfahrtsverbandes nicht reagiert. Nach Treu und Glauben sei es der Klägerin nicht zumutbar gewesen, sich an die völlig passive Frau K zu wenden.

- 10 -



- 10 -

Rechtlich ohne Bedeutung ist, ob die Klägerin sich auf die Rechtsprechung des Senats einstellen konnte. Das Schwerbehindertengesetz wurde am 29. April 1974 bekannt gemacht. Seit diesem Zeitpunkt gilt die Rechtslage, die der Senat erst in seinem Urteil vom 23. Februar 1978 darlegen konnte. Bereits vorher wurden von der absolut herrschenden Meinung in der Literatur Lösungen vertreten, die für die Arbeitnehmer erheblich ungünstiger sind als die vom Bundesarbeitsgericht seit dem Urteil des Senats vom 23. Februar 1978 vertretene. So sollte der besondere Kündigungsschutz des § 12 SchwbG nur eingreifen, wenn der Schwerbehinderte die festgestellte oder mögliche Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber nach der Kündigung "unverzüglich", "alsbald", "innerhalb der Kündigungsfrist" oder "innerhalb einer Frist von zwei oder drei Wochen" mitgeteilt hatte (vgl. Etzel, B1StSozArbR 1977, 161 [163]; Gröninger, SchwbG, § 3 Anm. 8 d; Rewolle, SchwbG, § 12 Anm. V 8; Schukai, DB 1976, 436 [439]; Trappe, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 421; Willrodt/Neumann, SchwbG, 4. Aufl., § 12 Anm. 40). Auch der Senat hat bereits in dem Urteil vom 17. Februar 1977 - 2 AZR 687/75 - (AP Nr. 1 zu § 12 SchwbG [unter B II 3 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) betont, daß der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nicht zeitlich unbegrenzt ist, und auf die Klagefrist des § 4 KSchG und die Mitteilungsfrist des § 9 MuSchG hingewiesen. Diese Begründung enthält Ansätze für die Lösung, wie sich die anhaltende Unkenntnis des Arbeitgebers auf den besonderen Schwerbehindertenschutz auswirkt. Noch bedeutsamer in diesem Zusammenhang ist das nicht veröffentlichte und deswegen weitgehend unbekannt gebliebene Urteil des Senates vom 19. Juni 1969 - 2 AZR 542/68 -. Damals hatte der Senat einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung zwar innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gerichtlich geltend gemacht, sich aber erst 14 Monate nach Ausspruch der Kündigung auf den Kündigungsschutz als Schwerbeschädigter (§ 14 des damaligen SchwBeschG) berufen

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

- 11 -



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

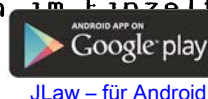
[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

hatte. Der Senat hat schon damals den allgemeinen Rechtsge-
danken herausgestellt, der Arbeitnehmer sei verpflichtet,
innerhalb einer angemessenen Frist die Umstände geltend zu
machen, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führen können.
Das Risiko, ein solches Recht verspätet geltend zu machen,
habe regelmäßig der Arbeitnehmer und nicht der Arbeitgeber
zu tragen. Der Senat hat deswegen keine Veranlassung ge-
sehen, in der Entscheidung vom 23. Februar 1978 (aaO) eine
Übergangsregelung zuzulassen, daß die Versäumung der Regel-
frist in der Vergangenheit keine oder nur unter besonderen
erschwerenden Umständen Auswirkungen auf den Erhalt des
besonderen Kündigungsschutzes hat.

Bedenkt man, daß auch der Arbeitgeber mit dem Ausspruch
einer ordentlichen Kündigung nicht beliebig lange warten
darf, wenn er sein Kündigungsrecht nicht verlieren will
(Urteil des BAG vom 21.2.1957 - 2 AZR 410/54 - AP Nr. 22 zu
§ 1 KSchG), so kann der Begründung des Landesarbeitsgerichts
nicht gefolgt werden. Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür
vorhanden, die das schutzwürdige Vertrauen des Arbeitgebers
in die Bestandskraft der Kündigung erschüttern könnten.

f) Es ist auch nicht einzusehen, warum es der Klägerin
nach Treu und Glauben nicht zumutbar gewesen sein soll,
sich innerhalb der Monatsfrist an die "passiv reagierende"
Frau K zu wenden.

Mit der rechtzeitigen Information des Arbeitgebers
soll gerade das grundsätzliche Bedürfnis der Arbeitsver-
tragsparteien nach Rechtssicherheit berücksichtigt werden.
Wenn der Arbeitnehmer seine Informationspflicht erfüllt
hat, dann ist es Sache des Arbeitgebers, wie er darauf
reagiert. Stellt er keinen Antrag auf Zustimmung der Kün-
digung bei der Hauptfürsorgestelle, verhält er sich also
passiv, ist nicht nur die ausgesprochene Kündigung unwirk-
sam, sondern auch jede weitere Kündigung. Aus der Passivi-
tät entstehen also nur dem Arbeitgeber Rechtsnachteile.
Es ist daher nicht einzusehen, weshalb die Passivität eines
Arbeitgebers es einem Arbeitnehmer unzumutbar machen soll,
nach Ausspruch der Kündigung innerhalb der Monatsfrist den
Arbeitgeber von seinem Antrag auf Anerkennung der Schwerbe-
hinderteneigenschaft zu benachrichtigen. Es würde auch das
grundsätzliche Bedürfnis nach Rechtssicherheit und Rechts-
heit infrage gestellt, wenn im Einzelfall das Verhalten



- 12 -

des Arbeitgebers selbst nach Ablauf der Regelfrist geprüft werden müßte. Wenn sich der Arbeitgeber also nicht um die personellen Belange seiner Mitarbeiter kümmert, hat dies keinen Einfluß auf den Ablauf der Frist, die der Rechtssicherheit dient.

IV. War also auf die Revision das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen, so waren gleichzeitig gemäß § 97 ZPO der Klägerin die Kosten der Berufung und der Revision aufzuerlegen.

gez.: Hillebrecht Dr. Röhsler Weller

Dr. Müller Thieß



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

