

9. Juli 1964

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

Gesetz: BGB § 626; Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV) vom 12. September 1960 §§ 30, 31

Leitsätze:

1. Ein sogenannter unkündbarer Arbeiter der Deutschen Bundesbahn kann aus gesundheitlichen Gründen fristlos entlassen werden. Etwas anderes gilt nur für diejenigen unkündbaren Arbeiter, die eine bahnärztlich bestätigte Aussicht auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben (§ 30 Abs. 4 LTV).
2. Die Verpflichtung eines Arbeitgebers, die anderweitige Unterbringung eines unkündbarer Arbeitnehmers zu versuchen, beschränkt sich nicht auf den bisherigen Beschäftigungsbetrieb.

Aktenzeichen: 2 AZR 419/63

Urteil des BAG vom 9. Juli 1964 LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 419/63

6 Sa 107/63 N Bayern
(Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juli 1964

Urteil

gez.: Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1964 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Krebs und Dr. Jung für Recht erkannt:

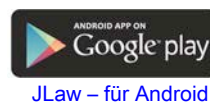
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 28. Mai 1963 - 6 Sa 107/63 N - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1914 geborene Kläger ist gelernter Schreiner und war seit 1947 ständig bei der Beklagten, zuletzt als Bahnunterhaltungsarbeiter, beschäftigt. Die Parteien haben für das Arbeitsverhältnis die Geltung des Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Bundesbahn (LTV) in seiner jeweiligen Fassung schriftlich vereinbart. Am 16. Juli 1960 erreichte der Kläger eine Eisenbahndienstzeit von 15 Jahren und konnte von da an gemäß § 30 Abs. 3 LTV nur noch aus wichtigem Grund entlassen werden.

Nachdem der Kläger im Jahre 1962 insgesamt 182 Tage krank gewesen war, holte die Beklagte zwei bahnärztliche Gutachten über seinen Gesundheitszustand ein. Diese stellten fest, der Kläger sei wegen Witterungsempfindlichkeit für den Außendienst ungeeignet, er könne aber andere leichte und mittelschwere Arbeiten regelmäßig verrichten. Das eine Gutachten kam ausdrücklich zu dem Ergebnis, dem Kläger stehe ein Rentenanspruch wegen Arbeitsunfähigkeit nicht zu.

Am 22. November 1962 lagen die Gutachten der Bundesbahndirektion vor. Am 28. Dezember 1962 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos. Der seitdem arbeitslose Kläger hat behauptet, die Beklagte habe sich nicht nachhaltig genug bemüht, ihn seinen Fähigkeiten entsprechend weiterzubeschäftigen. Mit seiner am 10. Januar 1963 erhobenen Klage hat er die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 28. Dezember 1962 nicht aufgelöst ist.

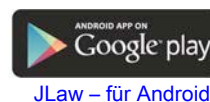
Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und vorgebracht, sie habe sich bei vier Ämtern erfolglos um eine Weiterbeschäftigung des Klägers bemüht. Außerdem habe der Kläger den Betriebsfrieden durch eigenartiges Verhalten empfindlich gestört.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurück^{ver}weisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, gemäß § 30 Abs. 2 Ziff. 4 h, Abs. 4 und 11 LTV sowie § 31 Abs. 2 LTV könne unkündbaren Arbeitern wegen beschränkter Dienstfähigkeit nur dann gekündigt werden, wenn nach bahnärztlichem Gutachten die Voraussetzungen für die Zuerkennung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorlägen (S. 7 ff. des Urteils). Die Tarifparteien hätten die beschränkte Erwerbsfähigkeit als wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung für "unkündbare Arbeiter" im Sinne des § 30 Abs. 3 LTV weitgehend ausgeschlossen. Diese Auslegung eines Tarifvertrages ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar, auch wenn seine Geltung nur durch Bezugnahme im Einzelarbeitsvertrag vereinbart ist (vgl. BAG 8, 91 1967 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB); die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht vorgenommen hat, ist nicht richtig.

§ 30 Abs. 2 Ziff. 4 LTV enthält, nachdem in Ziff. 1 die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund allgemein angeführt und in Ziff. 2 der wichtige Grund umschrieben ist, eine beispielhafte Aufzählung von Fällen, in denen die Bundesbahn ihren Arbeitern aus wichtigem Grund kündigen kann. Nach Buchstabe h ist dies der Fall,

"wenn der Arbeiter zur Fortsetzung der Arbeit an seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren Arbeitsplatz nicht willens oder aus gesundheitlichen oder sonstigen, von ihm zu vertretenden Gründen nicht in der Lage ist (für unkündbare Arbeiter, deren Dienstfähigkeit sich nach dem Gutachten des Bahnarztes bis zu dem Grade vermindert hat, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Versichertenrente aus der Rentenversicherung der Arbeiter oder der Angestellten ist, gilt Abs. 4)."

§ 30 Abs. 4 LTV bestimmt folgendes:

"Hat das Gutachten des Bahnarztes ergeben, daß sich die Dienstfähigkeit eines unkündbaren Arbeiters bis zu dem Grade vermindert hat, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Versichertenrente aus der Rentenversicherung der Arbeiter oder der Angestellten ist, kann ihm mit vorheriger Zustimmung der Bundesbahndirektion unter



- 4 -

Einhaltung einer Frist von 6 Monaten für den Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden. Diese Kündigung ist unwirksam, wenn der Arbeiter seine Versichertenrente innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens beantragt hat und nach dem Gutachten des Vertrauensarztes des Versicherungsträgers nicht auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erkannt wird..."

Danach liegt ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung grundsätzlich vor, wenn ein Arbeiter aus gesundheitlichen Gründen aller Art die Arbeit an seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren Arbeitsplatz nicht fortsetzen will oder kann. Lediglich für Arbeiter mit bahnärztlich festgestellter Aussicht auf Rente gilt die Sonderregelung des § 30 Abs. 4 LTV. Da der Kläger nach dem bahnärztlichen Gutachten Aussicht auf Rente unstreitig nicht hat, konnte er gemäß § 30 Abs. 2 Ziff. 4 h LTV aus gesundheitlichen Gründen fristlos entlassen werden.

Diese schon aus dem Wortlaut sich ergebende Auslegung wird gestützt durch Sinn und Zweck des § 30 Abs. 4 LTV. Er schafft keine Sonderregelung für alle unkündbaren Arbeiter hinsichtlich der Kündbarkeit aus gesundheitlichen Gründen. Der Zweck der Vorschrift ist es vielmehr, beim Übergang vom Arbeitseinkommen auf Renteneinkommen einkommenslose Zwischenräume für unkündbare Arbeiter zu verhüten. Das folgt insbesondere aus § 30 Abs. 4 Satz 3 LTV, wonach das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Kündigungsfrist mit Zustellung des Rentenbescheides endet. Dieses Ergebnis ist für Arbeiter ohne Aussicht auf Rente nicht erreichbar, weshalb auch eine analoge Anwendung des § 30 Abs. 4 Satz 1 LTV auf solche Arbeiter nicht in Betracht kommen kann.

Das angefochtene Urteil beruht auf dieser unrichtigen Auslegung des § 30 LTV. Auch soweit es im einzelnen verneint, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Beklagten unzumutbar geworden ist, berücksichtigt es nach den vorstehenden Gründen zu Unrecht zu Ungunsten der Beklagten, daß unkündbaren Arbeitern ohne bahnärztlich festgestellte Aussicht auf Rente nach § 30 Abs. 4 LTV aus gesundheitlichen Gründen nicht gekündigt werden könne (S. 10 f. des Urteils). Damit hat es die Anforderungen an die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu Unrecht verschärft. Es ist nicht auszuschließen,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

daß das Landesarbeitsgericht ein anderes Ergebnis erzielt hätte, wenn es seiner Abwägung rechtlich zulässige Anforderungen zu Grunde gelegt hätte. Das angefochtene Urteil ist deshalb aufzuheben.

2. Eine abschließende Entscheidung ist dem Revisionsgericht nicht möglich. Deshalb muß die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Der Ausgang des Rechtsstreits hängt von Tatsachen ab, die noch nicht genügend geklärt sind.

a) Gemäß § 30 Abs. 2 Ziff. 5 Satz 2 LTV kann dem Arbeiter aus wichtigem Grund nicht mehr fristlos gekündigt werden, wenn der Sachverhalt geklärt und der Bundesbahndirektion länger als eine Woche bekannt ist. Es ist zweifelhaft, ob die Beklagte die Wochenfrist eingehalten hat.

Dabei ist davon auszugehen, daß der Sachverhalt nicht schon mit der Vorlage der bahnärztlichen Gutachten geklärt war, sondern erst in dem Zeitpunkt, in dem der Bundesbahndirektion alle wesentlichen Umstände bekannt waren, die ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach eigenem pflichtmäßigen Ermessen unzumutbar machten. Für den Beginn der Frist war deshalb der Zeitpunkt maßgeblich, in dem für die Bundesbahndirektion feststand, daß für den Kläger auch andere, zumutbare Arbeitsplätze nicht vorhanden waren. Dieser Zeitpunkt ist - wenn es darauf ankommen sollte - noch festzustellen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß eine kurz vor Weihnachten ausgesprochene fristlose Kündigung rechtsmißbräuchlich und deshalb unwirksam gewesen wäre (BAG AP Nr. 13 zu § 123 EGB zu IV 6 b der Gründe). Deshalb wäre die Frist nicht abgelaufen gewesen, wenn sich herausstellen sollte, daß der Sachverhalt für die Beklagte erst im Laufe des Dezember 1962 geklärt war.

b) Das Berufungsgericht hat, falls es nach Vorstehendem noch darauf ankommen sollte, bei Prüfung der Frage, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorliegt, alle wesentlichen Umstände zu würdigen, die der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen können (ständige Rechtsprechung). Das Landesarbeitsgericht hat einige wesentliche Umstände nicht gewürdigt.

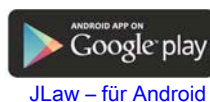
Zu Recht rügt die Beklagte eine Verletzung des § 139 ZPO, soweit das angefochtene Urteil ihren Vortrag für zu wenig



konkretisiert gehalten hat, sie habe die Umsetzung des Klägers auch außerhalb seiner bisherigen Beschäftigungsbehörde vergeblich versucht. Die Beklagte hatte unter Beweisantritt (Bl. 5, 11, 32, 46 Rs. der Vorinstanzakten) vorgetragen, sie habe sich um eine Weiterbeschäftigung des Klägers bei insgesamt vier Ämtern erfolglos bemüht. Da die Beklagte wegen der Unbestimmtheit der maßgeblichen Rechtsbegriffe nicht erkennen konnte, ob dieser Vortrag die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsvertrages bereits schlüssig ergab, hätte das Gericht gemäß § 139 ZPO auf weitere Konkretisierung hinwirken müssen, wenn es diesen Vortrag für nicht eingehend genug hielt.

In der Tat wird mit Rücksicht auf die "Unkündbarkeit" des Klägers und die daraus sich ergebenden hohen Anforderungen an den wichtigen Grund die Beklagte sich nicht mit dem Nachweis begnügen dürfen, daß eine für den Kläger geeignete Stelle nicht frei gewesen sei. Sie wird vielmehr im einzelnen noch dazu-
legen haben, ob und welche dem Kläger zumutbaren Stellen durch
im Rahmen ihres Direktionsrechts zulässige Umsetzungen für den
Kläger haben frei gemacht werden können. Dazu wird die Beklagte ihre personelle Besetzung bei den in Betracht kommenden Dienststellen in dem für die anderweitige Unterbringung des Klägers notwendigen Umfang offenlegen müssen. Dabei ist zu beachten, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers, die anderweitige Unterbringung des Arbeitnehmers zu versuchen, nicht auf den bisherigen Beschäftigungsbetrieb beschränkt ist. Dieser Grundsatz ist nur für den Fall der Kündigungsschutzklage gegenüber einer ordentlichen Kündigung ausgesprochen worden (BAG 3, 155 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG). Für außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund muß sich der Arbeitgeber um eine sinnvolle Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers innerhalb seines Unternehmens über den einzelnen Betrieb oder die einzelne Dienststelle hinaus bemühen, sofern dies dem Arbeitnehmer, aber auch dem Arbeitgeber (z.B. wegen erhöhter Kosten bei Auswärtsbeschäftigung) zumutbar ist (BAG AP Nr. 15 zu § 626 BGB).

c) Schließlich wird sich das Landesarbeitsgericht auch noch mit der Frage befassen müssen, ob und inwieweit die anhaltende Abwesenheit des Klägers wegen Krankheit (vgl. dazu § 30 Abs. 13 LTV) sowie der bisher noch nicht festgestellte Vortrag der Be-



klagen, eine Weiterbeschäftigung des Klägers würde den Arbeitsfrieden und die Arbeitsmoral in ihrem Dienstbereich empfindlich stören, die außerordentliche Kündigung rechtfertigt.

gez.: Dr. König Bundesrichterin Dr. Gröninger
Dr. Meier-Scherling
ist im Urlaub
Dr. König

H. Krebs Bundesarbeitsrichter
Dr. Jung
ist im Urlaub
Dr. König

