

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

Gesetz: § 19 Abs.3 Satz 2 SchwBeschG

Leitsätze:

Der Begriff "unmittelbarer Zusammenhang" zwischen gesundheitlicher Schädigung und Kündigungsgrund ist nicht streng im Sinne der im Schadensersatzrecht des Bürgerlichen Rechts entwickelten Kausalitätslehre zu verstehen, sondern nach allgemeiner Lebensanschauung weiter auszulegen. Ein solcher unmittelbarer Zusammenhang ist daher auch dann gegeben, wenn einem Schwerbeschädigten wegen eines Verhaltens außerordentlich gekündigt werden soll, das durch die gesundheitliche Schädigung hervorgerufen ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 350/54

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Mai 1956
Landesarbeitsgericht Tübingen



5 AZR 350/54

Sa 16/54 (Tübingen)

Urteilstenor
den Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt

am 17.Mai 1956

gez. Henkelmann, Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs.2 ZPO in der Sitzung vom 15.Mai 1956 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Denecke und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter
Wittholz und Lutsch für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Tübingen vom
26.Juli 1954 - Sa 16/54 - aufgehoben und
die Sache zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Re-
vision, an das Berufungsgericht zurückver-
wiesen.

V o r 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 Kläger ist 42 Jahre alt und verheiratet. Er war im 2. Weltkrieg verwundet und verschüttet und ist demzufolge u.a. wegen Hirnverletzung mit Hirnleistungsschwäche anerkannt als Schwerbeschädigter im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes mit einer 60%igen Minderung seiner Erwerbsfähigkeit. In einem fachärztlichen Gutachten über ihn heißt es, die Folgen seiner Hirnverletzung verursachten eine vorzeitige Ermüdbarkeit, insbesondere bei einer geistigen Leistung, die mit einer dauernden Anspannung der Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit verbunden ist.

Seit dem 1. Juni 1946 stand der Kläger als Kassenangestellter im Dienste der Beklagten. Diese hat ihm mit dem Schreiben vom 19. März 1954 wegen während des Dienstes erfolgter fortgesetzter unsittlicher Belästigung der 15 Jahre jüngeren Mitangestellten Z. außerordentlich mit sechs Wochen Frist gekündigt, ohne daß eine Zustimmung der Hauptfürsorgestelle vorlag.

Der Kläger hat unter Berufung auf § 19 Abs. 3 SchwBeschG auf Feststellung geklagt, daß sein Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es ist der Ansicht, daß das Verhalten des Klägers gegenüber der Angestellten Zimmermann ein wichtiger Grund zu seiner fristlosen Entlassung war und die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Entlassung selbst nicht notwendig gewesen sei.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I. Das angefochtene Urteil beruht auf der Auffassung, daß die Beklagte dem Kläger außerordentlich kündigen durfte, ohne vorher die Hauptfürsorgestelle anrufen zu müssen. Diese Auffassung ist nicht frei von Rechtsirrtum.



Das Reichsarbeitsgericht hat zwar in der auch im angefochtenen Urteil erwähnten Entscheidung vom 15. Mai 1929 (ARS 6, 575) dargelegt, daß die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur fristlosen Entlassung eines Schwerbeschädigten nur dann notwendig sei, wenn dessen Krankheit als solche oder die durch sie hervorgerufene Minderung oder Aufhebung seiner Arbeitskraft, nicht aber wenn sein Verhalten den Kündigungsgrund bilde. Diese Ansicht entsprach der früheren Fassung des Gesetzes, weil damals zu einer fristlosen Entlassung die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nur eingeholt zu werden brauchte, "wenn es sich um eine Krankheit handelt, die eine Folge der Kriegsbeschädigung ist" (§ 13 Abs. 2 SchwBeschG 1923). Durch das am 1. Mai 1953 in Kraft getretene neue Schwerbeschädigtengesetz hat sich indessen die Rechtslage geändert. § 19 Abs. 3 Satz 2 dieses Gesetzes bestimmt, daß eine fristlose Entlassung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zulässig ist, "wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der gesundheitlichen Schädigung steht, wegen der der Schutz dieses Gesetzes gewährt wird". Die Ansicht des angefochtenen Urteils, mit dieser Neufassung sei eine sachliche Änderung nicht verbunden, läßt sich nicht halten.

In den veröffentlichten Gesetzesmaterialien ist lediglich die Bemerkung zu finden, § 19 Abs. 3 entspreche dem § 13 Abs. 2 SchwBeschG 1920/23 (vgl. die Begründung der Bundesregierung zum Entwurf des jetzt geltenden Gesetzes, Bundestagsdrucksache Nr. 3430 der Wahlperiode 1949, S. 33). Die beiden Fassungen unterscheiden sich zunächst schon dadurch, daß früher lediglich von "Kriegsbeschädigung" die Rede war, jetzt aber neben den Zivilblinden i. S. des Schwerbeschädigtenrechtes auch die politisch Verfolgten, die Arbeitsoffer, die Besatzungspersonengeschädigten sowie die nach § 2 SchwBeschG Gleichgestellten den Kündigungsschutz des Schwerbeschädigtengesetzes genießen. Nach der Überzeugung des Senats ist aber auch durch die Neufassung



nicht nur eine Erweiterung des Kreises der geschützten Personen, sondern ausserdem sachlich eine Verstärkung des Kündigungsschutzes eingetreten. Die Bemerkung in den Materialien, dass die beiden Vorschriften sich entsprechen, muss nämlich nicht bedeuten, dass sie sich inhaltlich decken, sondern sie kann auch nur besagen, dass die neue Fassung an die Stelle der alten getreten ist.

§ 19 Abs. 3 Satz 2 SchwBeschG verlangt einen "unmittelbaren Zusammenhang" zwischen Kündigungsgrund und gesundheitlicher Schädigung. Diese Fassung könnte allerdings dazu verleiten, den Begriff "unmittelbarer Zusammenhang" streng im Sinne der im Schadensersatzrecht des Bürgerlichen Rechts entwickelten Kausalitätslehre zu verstehen, nach der von einem unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang - im Gegensatz zu einem bloss mittelbaren - nur dann gesprochen wird, wenn die vom Schädiger gesetzte Bedingung selbst den Schaden herbeiführt und nicht nur eine weitere, den Schaden unmittelbar nach sich ziehende Bedingung auslöst (so Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, 13. Aufl., § 15 III 3). Von dieser Auffassung geht offenbar diejenige Ansicht aus, nach der im Falle der Entlassung eines Schwerbeschädigten wegen seines Verhaltens zwischen der gesundheitlichen Schädigung und dem Kündigungsgrund nur ein mittelbarer Zusammenhang bestehen könne (so Sellmann-Evermann, SchwBeschG, 1954, § 19 Anm. 22; Willrodt-Gotzen, SchwBeschG, 1953, § 19 Anm. 40; Gröninger, SchwBeschG in "Der Wirtschaftskommentator" § 19 Anm. 4, Rewolle, SchwBeschG, 1956, § 19 Anm. 5; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1955, S. 680). Diese Auffassung begegnet aber schon deshalb erheblichen Bedenken, weil nach ihr auch der ursächliche Zusammenhang zwischen einer gesundheitlichen Schädigung und einer Entlassung wegen dadurch bedingter Arbeitsunfähigkeit streng genommen nur ein mittelbarer Kausalzusammenhang wäre. Davon abgesehen glaubt der Senat sich jener Auffassung vor allem deshalb nicht anschliessen zu können, weil sie von irrigen Voraussetzungen ausgeht und den tatsächlichen Gegebenheiten nicht



gerecht wird. Sie erkennt nämlich, daß es sich hier nicht wie beim Schadensersatz gemäß dem Bürgerlichen Recht um einen Zusammenhang zwischen einem Vermögensschaden und den ihn verursachenden Umständen, sondern um den Zusammenhang zwischen einer gesundheitlichen Schädigung und einer Kündigung handelt, wobei derjenige, der diese Schädigung aufweist, wegen ihr einen besonderen Schutz erfahren soll.

Es ist auch entschieden der Umstand zu berücksichtigen, daß den Hauptfürsorgestellten die Aufgabe übertragen wurde, das öffentliche Interesse an der Unterbringung der Schwerbeschädigten wahrzunehmen. Dieses Interesse wird von der fristlosen Entlassung eines Schwerbeschädigten wegen eines durch seine Schädigung verursachten Verhaltens wesentlich berührt, weil ein derartiger Entlassungsgrund in jedem neuen Arbeitsverhältnis des Schwerbeschädigten bedeutsam werden kann. Es ist daher sachgemäß, auch in solchen Fällen die Hauptfürsorgestellten einzuschalten.

Der Begriff "unmittelbarer Zusammenhang" in § 19 Abs.3 Satz 2 SchwBeschG darf also nicht streng im Sinne einer unmittelbaren Kausalität, sondern er muß entsprechend den allgemeinen Lebensanschauungen weiter ausgelegt werden. Danach ist ein unmittelbarer Zusammenhang zweifellos dann gegeben, wenn die Schädigung selbst oder eine durch sie hervorgerufene Arbeitsunfähigkeit oder verminderte Leistungsfähigkeit den Kündigungsgrund bildet. Der Zusammenhang ist aber auch dann ein unmittelbarer, wenn der Schwerbeschädigte wegen eines auf der Schädigung beruhenden Verhaltens entlassen werden soll (so auch Becker, SchwBeschG, 1955, § 19 Anm.8; Rohwer-Kahlmann/Schroeder-Printzen, Schwerbeschädigtengesetz, 1953, § 19 Anm.39). Ein derartiges Verhalten steht zu der Schädigung im gleichen Verhältnis wie eine durch sie bedingte Arbeitsunfähigkeit.

Entgegen der Ansicht des angefochtenen Urteils kann entsprechend den vorstehenden Ausführungen ein unmittelbarer Zusammenhang auch dann gegeben sein, wenn die



Schädigung neben anderen Ursachen für das Verhalten des Schwerbeschädigten zwar nicht allein ursächlich, aber doch mitbestimmend war (so offenbar auch Rohwer-Kahlmann/Schroeder-Printzen, aaO).

Der Kläger hat in der Vorinstanz unter Beweisantritt mehrfach vorgetragen, sein Verhalten sei durch seine Hirnverletzung bedingt gewesen. Das Berufungsgericht hat bei seinem Standpunkt diesen Beweis nicht erhoben. Da es für die Entscheidung des Rechtsstreits auf diese Behauptung ankommt, war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

II. Hiernach kommt es auf weiteres nicht mehr entscheidend an. Gleichwohl soll auf die sonstigen Revisionsrügen eingegangen werden für den Fall, daß das Landesarbeitsgericht nach der nunmehr erforderlichen Beweisaufnahme über den nicht ohne weiteres auszuschliessenden Zusammenhang zwischen der Hirnverletzung des Klägers und seinem Verhalten gegenüber der Zeugin Z. wiederum zu dem Ergebnis kommen sollte, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Entlassung des Klägers sei nicht notwendig gewesen.

Was zunächst die Rüge betrifft, das angefochtene Urteil habe nicht festgestellt, worin die jahrelangen unsittlichen Beziehungen des Klägers zu der Zeugin Z.

tatsächlich bestanden haben, so ist sie allerdings nicht begründet. Denn das Landesarbeitsgericht hat nicht "unsittliche Beziehungen", sondern "unsittliche Berührungen" festgestellt und in den weiteren Gründen noch ergänzend bemerkt, daß der Kläger die Zeugin über den Kleidern betastet und sie an sich gedrückt habe. Damit ist das objektive Verhalten des Klägers in tatsächlicher Hinsicht ausreichend festgestellt.

Begründet sind jedoch die Angriffe der Revision gegen die Ansicht des angefochtenen Urteils, es lasse sich auch aus der Darstellung des Klägers nichts dafür entnehmen, daß die Zeugin Z. den Kläger sinnlich erregen und zu geschlechtlichen Handlungen verleiten wollte. Wenn das Landesarbeitsgericht nämlich



davon ausgeht, die Zeugin sei nach ihrer äusseren Erscheinung kein Typ, der geschlechtlich erregend wirke, dann verkennt es damit die allgemeine Lebenserfahrung, daß die erotische Wirkung einer Person auf das andere Geschlecht nicht von vornherein feststeht, sondern je nach den Umständen, vor allem nach der Person des Partners, eine ganz verschiedene ist. Ebenso widerspricht es aller Lebenserfahrung, wenn das angefochtene Urteil in diesem Zusammenhang weiter ausführt, die Zeugin habe durch ihr vom Kläger behauptetes, von ihr selbst aber bestrittenes Verhalten, nämlich das Zeigen ihres Schlüpfers und des Aufknöpfens ihrer Bluse, den Kläger nicht sinnlich erregen wollen, sondern sich höchstens unschicklich benommen. Wenn es nach der neuen Verhandlung auf das Verhalten der Zeugin gegenüber dem Kläger noch ankommt, dann wird das Landesarbeitsgericht nicht umhin können, auch auf die Beweisantritte des Klägers dafür einzugehen, daß die Zeugin sich auch anderen männlichen Angestellten gegenüber zugänglich gezeigt habe. Das Gesamtverhalten der Zeugin Z wäre übrigens auch bedeutsam für die Frage, ob es angemessen war, nur den hirnverletzten Kläger zu entlassen, die Zeugin aber nicht.

gez. Dr. Müller

Denecke

Schilgen

Wittholz

Lutsch



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)