

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 626; KSchG § 1; BPersVG § 79; Lohn tariffvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn § 30

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 448/77

Urteil des BAG vom 31. Januar 1979

LAG Saarland



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



4 AZR 448/77

1 Sa 188/76 Saarland

Verkündet am
31. Januar 1979

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Bermel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 14. März 1977 - 1 Sa 188/76 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 25. Mai 1951 geborene Kläger ist seit dem 29. Juni 1970 im Kraftwagenbetriebswerk T als Betriebsarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn Anwendung.

Abgesehen von einigen krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 1970 bis 1972 war der Kläger arbeitsunfähig krank in der Zeit vom 16. Oktober 1973 bis zum 9. November 1973, in der Zeit vom 27. Dezember 1973 bis zum 13. Januar 1974 und in der Zeit vom 22. Januar 1974 bis zum 2. März 1974. Im Februar 1974 wurde er im Elisabeth-Krankenhaus T behandelt. Vom 2. Mai 1974 bis zum 14. Oktober 1974 fehlte er 166 Tage krankheitsbedingt und in der Zeit vom 17. Oktober 1974 bis zum 22. Januar 1975 weitere 98 Tage. Im Mai 1974 wurde er in der Nervenklinik der Krankenanstalt der Barmherzigen Brüder in T und im August 1974 in der Urologischen und Neurologischen Klinik der Universitätsklinik H behandelt. Im September 1974 wurde vom Hautarzt des Klägers, Dr. L, wegen des Verdachtes auf einen neurotischen und psychotischen Zustand eine psychiatrische Untersuchung empfohlen. In einem Bericht des Internisten Dr. B vom 9. Oktober 1974 wurde aufgrund einer Untersuchung durch den Nervenarzt Dr. O Verdacht auf Schizophrenie bescheinigt. In einem Bericht der Universitätsklinik H vom 14. Oktober 1974 wurde kein entsprechender krankhafter Befund beschrieben, aber eine erneute Vorstellung des Klägers zum 17. Oktober 1974 vorgesehen. In der Zeit vom 18. Oktober 1974 bis zum 24. Dezember 1974 befand sich der Kläger in stationärer Behandlung in der Universitäts-Nervenklinik und Poliklinik in B. Der Bahnarzt Dr. R erhob am 14. Februar 1975 wegen der Eisenbahntauglichkeit des Klägers Bedenken. Die Beklagte kündigte dem Kläger daraufhin fristlos. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

In diesem Rechtsstreit bescheinigte der Leiter der Nerven-
klinik in T Dr. G dem Kläger, daß im Augen-
blick keine Symptome einer akuten Psychose vorlägen.

Mit Schreiben vom 23. Dezember 1975 wurde dem Kläger
mitgeteilt, daß die Kündigung wegen eines Formfehlers bei
der Beteiligung des Personalrates für unwirksam gehalten
werde. Es sei eine Wiedereinstellung auf Dauer vorgesehen.
Über den Einsatz des Klägers an seinem bisherigen oder
einem anderen Arbeitsplatz könne jedoch erst nach einer
medizinischen Beurteilung durch den Bahnarzt entschieden
werden. Der Kläger trat am 30. Dezember 1975 seinen Dienst
wieder an und nahm seine Klage zurück.

Unter dem 5. Januar 1976 richtete die Beklagte eine
Tauglichkeitsanfrage an den Bahnarzt Dr. R , um fest-
zustellen, wo der Kläger weiterbeschäftigt werden könne.
Am 8. Januar 1976 erschien der Kläger beim Bahnarzt, ver-
weigerte jedoch eine Untersuchung. Unter dem 9. Januar 1976
erstattete der Bahnarzt daraufhin ein Gutachten, wonach
der Kläger dauernd eisenbahnuntauglich ist.

Mit Schreiben vom 13. Januar 1976 teilte die Beklagte
dem örtlichen Personalrat mit, sie beabsichtige, das Ar-
beitsverhältnis mit dem Kläger wegen dauernder Eisenbahn-
untauglichkeit fristlos zu kündigen und bat um seine Zu-
stimmung nach § 79 Abs. 3 BPersVG. Vorsorglich erbat sie
auch die Zustimmung zu einer fristgerechten Kündigung zum
nächstzulässigen Termin nach § 79 Abs. 1 BPersVG. Der Per-
sonalrat teilte mit Schreiben vom 16. Januar 1976 mit, er
nehme die beabsichtigte Kündigung nach § 79 Abs. 3 BPersVG
und § 79 Abs. 1 BPersVG ohne Stellungnahme zur Kenntnis.
Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben
vom 19. Januar 1976 fristlos gemäß § 30 Abs. 2 Ziff. 4 g
des LohnTV für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn.

Der Kläger vertritt die Auffassung, diese Kündigung
sei rechtsunwirksam. Die medizinischen Feststellungen des
Bahnarztes seien zur Rechtfertigung der Kündigung nicht
ausreichend, da nach dem Gutachten von Dr. G vom

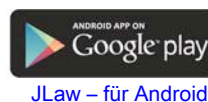
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



24. November 1975 bei ihm weder eine Psychose noch eine Psychopathie vorliege. Da die neurologischen Erkrankungen, die sich im Jahre 1974 gezeigt hätten, zum Zeitpunkt der Kündigung ausgeheilt gewesen seien, bestehe auch keineswegs die Gefahr weiterer, häufiger oder langandauernder krankheitsbedingter Fehlzeiten. Da er den Bahnarzt Dr. R darauf hingewiesen habe, daß Dr. G ihm Diensttauglichkeit bescheinigt habe, habe er auch eine erneute Untersuchung in neurologischer Hinsicht ablehnen dürfen. In der Klageschrift hatte er zudem beantragt, daß seine Diensttauglichkeit durch ein Gutachten einer Universitätsklinik festgestellt werde. Die Kündigung sei im übrigen rechtswirksam, weil ihr der Personalrat widersprochen und sie ausdrücklich abgelehnt habe. Demgemäß hat der Kläger beantragt festzustellen, daß die von der Beklagten am 19. Januar 1976 ausgesprochene fristlose Kündigung unwirksam ist und das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Auffassung, der Kläger sei dienstuntauglich. Außerdem zeigten die zurückliegenden krankheitsbedingten Fehlzeiten und die ärztlichen Gutachten, daß auch in Zukunft mit weiteren längeren Krankheitszeiten zu rechnen sei. Dies sei für die Beklagte nicht zumutbar, da der Ablauf der Kraftfahrzeug-Wartung durch die Fehlzeiten behindert und beeinträchtigt werde. Außerdem seien die Sicherheit der Fahrzeuge der Beklagten im Straßenverkehr und damit Leben und Gesundheit vieler Menschen von der korrekten und sorgfältigen Ausführung der dem Kläger übertragenen Arbeiten abhängig. Insoweit habe wegen der zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht ausgeheilten geistigen Erkrankung des Klägers ein Sicherheitsrisiko bestanden.

Eine anderweitige Beschäftigung des Klägers sei nicht möglich gewesen. Die Beteiligung des Personalrats sei ordnungsgemäß erfolgt. Da dieser weder Einwände erhoben noch Vorschläge unterbreitet habe, gelte auch eine fristgemäße Kündigung, in die die fristlose umzudeuten sei, nach



§ 72 Abs. 2 BPersVG als gebilligt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 19. Januar 1976 zum 31. März 1976 beendet wurde. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die von der Beklagten am 19. Januar 1976 erklärte Kündigung ist als ordentliche Kündigung rechtswirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. März 1976 aufgelöst.

Das Landesarbeitsgericht hat die rechtswirksame außerordentliche Kündigung in eine ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Kündigungszeitpunkt gemäß § 140 BGB umgedeutet und dies damit begründet, daß für den Kläger ein solcher Kündigungswille der Beklagten erkennbar gewesen sei. Dies ist rechtsfehlerfrei (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 11 KSchG; BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 zu I, 3 b der Gründe). Demgegenüber übersieht die Revision, daß die Beklagte dem Kläger schon im Kündigungsschreiben eindeutig zu erkennen gegeben hat, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter keinen Umständen in Betracht kam und außerdem die Frage der Umdeutung der Kündigung ausweislich des Sitzungsprotokolls bereits Gegenstand der Güteverhandlung war.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter zutreffend angenommen, der Personalrat habe gemäß § 79 Abs. 1 BPersVG bei der ordentlichen Kündigung mitgewirkt. Die Beklagte habe den Personalrat um seine Zustimmung zur fristlosen und vorsorglich auch zur fristgemäßen Kündigung gebeten. Aus seinem Schreiben vom 16. Januar 1976 gehe hervor, daß er sowohl die beabsichtigte fristlose als auch die frist-



- 6 -

gemäße Kündigung ohne Stellungnahme zur Kenntnis genommen habe. Damit seien die Beteiligungsrechte des Personalrates gewahrt gewesen. Dies ist ebenfalls rechtsfehlerfrei und wird auch von der Revision nach ihren Ausführungen im Termin vom 31. Januar 1979 nicht mehr gerügt.

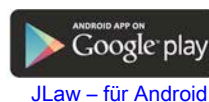
Das Landesarbeitsgericht hat auch mit zutreffender Begründung die Kündigung als sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG angesehen, weil sie durch Gründe in der Person des Klägers bedingt sei. Es hat angenommen, daß aufgrund der krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers in der Vergangenheit, seiner Krankenhausaufenthalte, der ärztlichen Befunde, der Erklärungen seines Prozeßbevollmächtigten im Vorprozeß und seiner Weigerung, sich nach Wiederaufnahme der Arbeit am 30. Dezember 1975 vom Bahnarzt untersuchen zu lassen, zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung die Gefahr neuer Krankheitschübe und weiterer langdauernder Arbeitsausfälle bestanden habe, da seine Krankheit in absehbarer Zeit nicht zu beheben sein werde. Psychische Störungen beim Kläger könnten bei seiner Tätigkeit im Kraftwagenbetriebswerk schwerwiegende Folgen für die Sicherheit der Fahrzeuge der Beklagten im Straßenverkehr haben. Da er somit dort nicht mehr einsetzbar gewesen sei und er auf den Vortrag der Beklagten, daß anderweitige Arbeitsplätze für ihn nicht vorhanden seien, nicht substantiiert vorgebracht habe, wie er sich seine weitere Beschäftigung vorstelle, sei die Beklagte zum Ausspruch der Kündigung berechtigt gewesen. Auf das bahnärztliche Gutachten vom 9. Januar 1976 komme es demzufolge nicht mehr an.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, oder ob bei der Unterordnung des Sachver-

- 7 -



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



halts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA). Die der rechtlichen Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind für den Senat bindend, soweit sie von der Revision nicht mit zulässigen und begründeten Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 2 ZPO).

Bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabes ergibt sich, daß das angefochtene Urteil frei von Rechtsfehlern ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind wiederholte Krankheiten eines Arbeitnehmers an sich geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen, wenn auch in Zukunft mit weiteren Ausfällen zu rechnen ist. Allerdings sind an die soziale Rechtfertigung einer solchen Kündigung strenge Anforderungen zu stellen. Es kommt nicht allein auf die Häufigkeit und auf die Dauer der Fehlzeiten in der Vergangenheit an, sondern entscheidend ist, ob objektiv Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis künftiger, das Arbeitsverhältnis belastender Erkrankungen rechtfertigen. Dies hängt jeweils von den Besonderheiten des Einzelfalles ab. Aufschlußreich können insbesondere die Art, die Dauer und die Häufigkeit der bisherigen Erkrankungen sein. Beruft sich der Arbeitgeber auf derartige Fehlzeiten, hat er zunächst seine Darlegungslast erfüllt, und es ist dann Sache des Arbeitnehmers, vorzutragen, daß seine früheren Erkrankungen so beschaffen waren, daß sie nichts darüber aussagen, ob auch künftig ständig weitere Krankheiten zu befürchten sind (vgl. BAG AP Nr. 1, 2 und 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit mit weiteren Nachweisen; vgl. auch Neumann, NJW 1978, 1838 ff.). Bei der Beurteilung, ob die Fehltag in der Vergangenheit die Annahme künftiger erheblicher Fehlzeiten rechtfertigen, steht dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zu. In der Revisionsinstanz kann



- 8 -

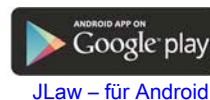
daher nur nachgeprüft werden, ob der Ermessensrahmen für die Fehlzeiten durch sachwidrige Erwägungen und gegen jede vernünftige Relation zu weit gezogen worden ist (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972; AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gekommen, daß im Zeitpunkt der Kündigung Tatsachen vorlagen, die die Besorgnis rechtfertigten, daß beim Kläger auch in Zukunft mit langandauernden krankheitsbedingten Fehlzeiten zu rechnen sei. Dabei hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraums zutreffend angenommen, daß diese Besorgnis durch die Art, die Dauer und die Häufigkeit seiner Erkrankungen in der Vergangenheit sowie die Weigerung des Klägers, sich nach Wiederaufnahme der Arbeit am 30. Dezember 1975 vom Bahnarzt untersuchen zu lassen, gerechtfertigt war. Beim Kläger lagen in der Zeit vom 16. Oktober 1973 bis zum 22. Januar 1975 fünf Fehlzeiten mit insgesamt 352 Tagen vor. Er wurde viermal in verschiedenen Krankenhäusern stationär behandelt. Diese Behandlungen erfolgten, wie das Landesarbeitsgericht aufgrund des Berichts von Dr. B vom 9. Oktober 1974 und der Erklärungen des Prozeßbevollmächtigten des Klägers im Rechtsstreit um die Kündigung vom 17. Februar 1975 festgestellt hat, wegen einer psychischen Störung des Klägers. Zwar hatte der Prozeßbevollmächtigte des Klägers am 31. Oktober 1975 erklärt, daß der Kläger aus der geschlossenen Abteilung der Nervenklinik der Krankenanstalt der Barmherzigen Brüder in T als geheilt entlassen worden war. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht aber demgegenüber angenommen, daß nach dem bisherigen Krankheitsverlauf sich die Beklagte mit dieser Erklärung nicht zu begnügen brauchte, sondern den Kläger nach Wiederaufnahme seiner Arbeit auf seine Beschäftigungstauglichkeit durch den Bahnarzt untersuchen lassen konnte. Aus der Weigerung des Klägers, diese Untersuchung vornehmen zu lassen, konnte das Landes-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

arbeitsgericht mit Recht den Schluß ziehen, daß er eine gegenteilige Feststellung befürchtete, weil seine Krankheit noch nicht ausgeheilt war.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch die vom Kläger angezogenen Bescheinigungen der Ärzte Dr. G und Dr. B sowie das Gutachten der Universitäts-Nervenklinik und Poliklinik B nicht zum Beweis seiner Behauptungen ausreichen lassen, daß die Krankheit des Klägers zum Zeitpunkt der Kündigung ausgeheilt war. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, kommt dem Gutachten der Universitäts-Nervenklinik und Poliklinik kein Beweiswert zu, da es unvollständig ist und mangels Erkennbarkeit des Ausstellers keinen Urkundscharakter hat. Das Attest von Dr. B vom 8. März 1977 bezieht sich allein auf die Verkehrstauglichkeit des Klägers, enthält aber keine Aussage über seinen Gesundheitszustand zum Zeitpunkt der Kündigung. In der fachärztlichen Bescheinigung von Dr. G vom 24. November 1975 wurde dem Kläger lediglich auf seinen Wunsch bescheinigt, daß er im Augenblick keine Symptome einer akuten Psychose zeige. Diese Bescheinigung schloß damit nicht aus, daß das Landesarbeitsgericht aufgrund der übrigen Umstände annahm, daß die Besorgnis bestand, beim Kläger seien auch in Zukunft wegen seiner psychischen Störungen langdauernde Fehlzeiten zu befürchten.

Die Revision rügt demgegenüber zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe den Beweisantrag des Klägers übergangen, ein Gutachten einer Universitätsklinik einzuholen, daß er zum Zeitpunkt der Kündigung eisenbahntauglich gewesen sei.

Diese Rüge ist schon deswegen unbegründet, weil der Kläger diesen Beweisantrag in der Berufungsinstanz nicht mehr aufrechterhalten hat. Er hatte den Beweisantrag in der Klageschrift gestellt. In der Berufungsinstanz aber hatte sich der Kläger zum Beweis seiner Behauptung, daß seine Krankheit ausgeheilt sei, nur noch auf die Auskünfte der Ärzte Dr. G und Dr. B bezogen. Die Ein-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung § 87a ff. UrhG geschützt



holung dieser Auskünfte durch das Landesarbeitsgericht hat er jedoch dadurch vereitelt, daß er die Entbindung von der Schweigepflicht gegenüber diesen Ärzten widerrief. Andererseits überreichte er selbst eine Bescheinigung von Dr. B vom 8. März 1977 in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zu den Gerichtsakten. Da er ferner noch das Gutachten der Universitäts-Nervenklinik und Poliklinik B zum Beweis seiner Behauptung vorlegte, konnte das Landesarbeitsgericht mit Recht davon ausgehen, daß der Kläger den Beweis allein mit diesen Urkunden antreten und seinen früheren Beweisantrag aus der ersten Instanz nicht mehr aufrechterhalten wollte. Zumindest hätte er, wenn er diesen in der ersten Instanz gestellten und in der Berufungsinstanz nicht ausdrücklich wiederholten Antrag aufrechterhalten wollte, dies in der Schlußverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich erklären müssen. In der Nichterhebung dieses Beweises liegt daher kein unzulässiges Übergehen eines noch wirksam gestellten Beweisantrages und somit kein Verstoß gegen § 286 ZPO (vgl. BAG AP Nr. 4, 5 und 7 zu § 286 ZPO; AP Nr. 11 zu § 11 KSchG).

Die Revision rügt in diesem Zusammenhang ferner, daß das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob die Besorgnis weiterer krankheitsbedingter Fehlzeiten bestand, rechtsfehlerhaft die Ablehnung der Entbindung der Ärzte Dr. G und Dr. B von ihrer Schweigepflicht berücksichtigt habe. Die Revision kann aber auch insoweit nicht zum Erfolg führen, da das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf diesem nur ergänzend erwähnten Gesichtspunkt nicht beruht. Maßgebend ist, ob die Besorgnis weiterer Krankheitszeiten auf Tatsachen beruht, die zum Zeitpunkt der Kündigung objektiv vorlagen. Dies hat das Landesarbeitsgerichts jedoch rechtsfehlerfrei bejaht. Ob und aufgrund welcher Tatsachen es die von ihm angenommene Gefahr im weiteren Verlauf des Rechtsstreits als bestätigt ansah, ist für dessen Entscheidung nicht rechtserheblich.

Bei der Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht den betrieblichen Belangen an einer ordnungsge-



mäßen Besetzung des Arbeitsplatzes den Vorrang vor den Interessen des Klägers an der Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses eingeräumt. Es hat dabei angenommen, daß ein durch die Beeinträchtigung seiner psychischen Leistungsfähigkeit bedingtes Versagen des Klägers bei der Ausführung der ihm übertragenen Arbeiten zu schwerwiegenden Folgen für die Sicherheit der Fahrzeuge der Beklagten im Straßenverkehr und damit zu einer Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Verkehrsteilnehmer führen konnte, so daß eine Beschäftigung des Klägers an seinem bisherigen Arbeitsplatz im Kraftwagenbetriebswerk nicht in Betracht kommt. Hinsichtlich der Beschäftigung des Klägers auf einem anderweitigen Arbeitsplatz hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, daß die Beklagte ausreichend dargelegt habe, daß keine freien Arbeitsplätze für den Kläger verfügbar seien, der Kläger hingegen nicht substantiiert vorgetragen habe, wie er sich seine weitere Beschäftigung vorstelle.

Auch diese Abwägung läßt keine Rechtsfehler erkennen. Insbesondere ist nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht wesentliche sich aus dem Vortrag der Parteien ergebende Umstände unberücksichtigt gelassen oder die Interessenlage fehlerhaft bewertet hat.

Bei einer Kündigung wegen häufiger Erkrankungen kommt es im Rahmen der Interessenabwägung wesentlich auf den Grad der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers, die Auswirkungen der Erkrankung des Arbeitnehmers auf den betrieblichen Ablauf, die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und die Möglichkeit seiner vorübergehenden oder endgültigen Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz an. Im Kündigungsschutzprozeß genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungslast insoweit schon damit, daß er pauschal behauptet, keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu haben. Eine weitere Substantiierung ist erst erforderlich, wenn der Arbeitnehmer seinerseits darlegt, wie er sich seine weitere Beschäftigung vorstellt. Allerdings kann von ihm nicht verlangt werden, daß er in einem

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



- 12 -

größeren Betrieb bestimmte offene Arbeitsplätze benennt (vgl. BAG AP Nr. 1, 2 und 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972 sowie BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; vgl. ferner auch BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Da beim Kläger in der Zeit vom 16. Oktober 1973 bis zum 22. Januar 1975 fünf Fehlzeiten mit insgesamt 352 Tagen vorlagen und das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei die Besorgnis weiterer langdauernder Fehlzeiten angenommen hat, sind die wirtschaftlichen Belastungen der Beklagten und die Folgen der erheblichen Auswirkung derartiger Fehlzeiten auf den Betriebsablauf auch im Hinblick auf die 5 1/2-jährige Betriebszugehörigkeit des Klägers durchgreifend. Auch hat das Landesarbeitsgericht zutreffend zu Lasten des Klägers berücksichtigt, daß aufgrund seiner psychischen Erkrankung auch in den Zeiten, in denen er arbeitsfähig war, die Gefahr bestand, daß die Sicherheit der Fahrzeuge der Beklagten beeinträchtigt wurde (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

Auch soweit das Landesarbeitsgericht annimmt, für den Kläger habe kein anderweitiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden, ist ein Rechtsfehler nicht ersichtlich. Gegenüber dem entsprechenden Vortrag der Beklagten hatte sich der Kläger in der Klageschrift nur darauf berufen, daß die Beklagte seinem Prozeßbevollmächtigten gegenüber erklärt habe, es sei daran gedacht, ihn zukünftig in der Wagenwäscherei einzusetzen. Zu Recht weist jedoch das Landesarbeitsgericht demgegenüber darauf hin, daß auch diese Überlegung der Beklagten nach dem eigenen Vorbringen des Klägers unter dem Vorbehalt einer entsprechenden medizinischen Beurteilung stand. Nachdem der Kläger jedoch die Untersuchung durch den Bahnarzt verweigert und die Beklagte vorgetragen hatte, daß keine anderweitigen Arbeitsplätze vorhanden waren, hätte er, um seiner Darlegungslast zu genügen, unter Berücksichtigung der geänderten Situation vortragen müssen, wie er sich nunmehr seine

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

weitere Tätigkeit vorstellte. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht die Anforderungen an seine Darlegungslast insoweit damit nicht überspannt.

Da das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei die Kündigung aus den genannten Umständen für sozial gerechtfertigt gehalten hat, kam es auf die rechtliche Bedeutung des bahnärztlichen Gutachtens, auf das sich die Beklagte im Kündigungsschreiben beruft, nicht mehr an.

Nach allem war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Jobs
Schmidt Dr. Bermel

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



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

