

Aktenzeichen: 7 AZR 1031/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 16. Dezember 1980
(Mannheim)

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

Gesetz: SchwbG § 12

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 1031/78

7 Sa 48/78 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
16. Dezember 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. Dezember 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Stappert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Oktober 1978 - 7 Sa 48/78 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war seit 1. Juli 1972 beim Beklagten als Verwaltungsleiter beschäftigt. Am 31. Januar 1978 beantragte er beim Versorgungsamt die Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft. Dem Antrag wurde durch Bescheid vom 21. April 1978 rückwirkend auf den 13. Februar 1978 entsprochen; die Minderung der Erwerbsfähigkeit wurde mit 50 % festgestellt. Am 15. Februar 1978 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mündlich zum 30. Juni 1978 und wiederholte diese Erklärung auf Wunsch des Klägers mit Schreiben vom 20. März 1978, zugegangen am 23. März 1978.

Mit der beim Arbeitsgericht am 30. März 1978 eingegangenen und der Beklagten am 3. April 1978 zugestellten Klage hat sich der Kläger zunächst nur gegen die schriftliche "Kündigung" vom 20. März 1978 gewandt und geltend gemacht, diese Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Aus der Klageschrift erfuhr die Beklagte erstmals von dem am 31. Januar 1978 beim Versorgungsamt gestellten Antrag des Klägers. In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger dann hinsichtlich der "Kündigung" vom 20. März 1978 keinen Antrag mehr gestellt, sondern lediglich die Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Februar 1978 nicht aufgelöst sei, und erklärt, er wolle seine Klage nur darauf stützen, daß § 12 SchwbG verletzt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Kündigung vom 15. Februar 1978 sei gemäß § 12 SchwbG nichtig. Die Berufung des Klägers auf seine Schwerbehinderteneigenschaft sei nicht rechtsmißbräuchlich. Auch im Falle einer früheren Benachrichtigung des Beklagten hätte dieser das Zustimmungsverfahren zu einer zum 30. Juni 1978 wirkenden Kündigung nicht mehr rechtzeitig einleiten können.

Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die



Wiederherstellung des Ersturteils; der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Parteien streiten nur über die Frage, ob sich der Kläger gegenüber der Kündigung vom 15. Februar 1978 auf die fehlende Zustimmung der Hauptfürsorgestelle berufen kann, obwohl der Beklagte erst am 3. April 1978 von dem Antrag des Klägers auf Feststellung seiner Schwerbehinderteneigenschaft erfahren hat. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht in zutreffender Anwendung der vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 23. Februar 1978 - 2 AZR 462/76 - (AP Nr. 3 zu § 12 SchwbG = DB 78, 1227, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) entwickelten Grundsätze, denen sich der erkennende Senat anschließt, verneint.

Wie in dem genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts näher dargelegt, 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 mit einem Monat anzunehmen ist, gegenüber dem Arbeitgeber seine bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen. Durch diese im Interesse der Rechtssicherheit aufgestellte Regelfrist wird einerseits vermieden, daß durch eine feste Frist die Besonderheiten des Einzelfalles überhaupt nicht berücksichtigt werden könnten, andererseits aber gewährleistet, daß die Frist nicht von Fall zu Fall verschieden ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat mithin, wie auch die Revision im Ansatz richtig sieht, keine ausnahmslos geltende Ausschußfrist aufgestellt, sondern eine Regelfrist, die bei Vorliegen besonderer Umstände durchbrochen werden kann. Ein derartiger Umstand ist etwa in der Kenntnis des Arbeitgebers von solchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeit-



nehmers zu sehen, die ihrer Art nach den Schluß auf eine Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers nahelegen (Urteil des erkennenden Senats vom 5. Dezember 1980 - 7 AZR 931/78 - unveröffentlicht). Denn im Falle dieser Kenntnis besteht jedenfalls bei einer unwesentlichen Überschreitung der Monatsfrist kein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitgebers darauf, daß der Arbeitnehmer nicht Schwerbehinderter im Sinne des § 1 SchwbG sei und es daher zu einer Kündigung keiner Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedürfe.

Anders verhält es sich jedoch, wenn dem Arbeitgeber keine Umstände bekannt sind, die auf eine Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers schließen lassen. Für diese Fälle gebietet das Postulat der Rechtssicherheit, von dem das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 23. Februar 1978, aaO, ausgeht, daß der Arbeitgeber jedenfalls im Regelfalle von einem objektiv bestimmbar Zeitpunkt ab darauf vertrauen darf, daß die Rechtswirksamkeit der Kündigung jedenfalls nicht mehr durch eine Schwerbehinderteneigenschaft, von deren Feststellung bzw. beantragter Feststellung der Arbeitgeber nichts weiß, in Zweifel gezogen werden kann.

Ein Fall der letzteren Art liegt hier vor. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die Verfahrensrügen nicht erhoben sind, wurde der Kläger wegen eines inneren Leidens als Schwerbehinderter anerkannt und war für einen Außenstehenden, zumindest für einen medizinischen Laien, nicht als solcher erkennbar.

Entgegen der Ansicht der Revision weist der vorliegende Fall auch keine weiteren Besonderheiten auf, die ein Abweichen von der Regelfrist rechtfertigen könnten.

Die Revision sieht einen solchen besonderen Umstand zum einen darin, daß der Kläger aufgrund seines schuldlosen Rechtsirrtums, die Kündigung müsse schriftlich erfolgen, die zugesagte schriftliche Bestätigung der mündlichen Kündigung abgewartet und bereits zehn Tage nach Erhalt dieser Bestätigung die Kündigungsschutzklage erhoben habe. Diesen



Einwand hat das Landesarbeitsgericht zu Recht als nicht durchgreifend angesehen. Die aus Gründen der Rechtssicherheit von der Rechtsprechung aufgestellte Regelfrist bezweckt gerade, den Fristablauf von in der Person des Arbeitnehmers liegenden, dem Arbeitgeber nicht erkennbaren Umständen, wie sie bei Anwendung der allgemeinen Grundsätze über die Verwirkung, in Sonderheit über den Rechtsmißbrauch zu beachten wären, unabhängig zu machen. Insbesondere ist ein konkretes treuwidriges Verhalten oder ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht Voraussetzung für das Eingreifen der Regelfrist. Auch die schuldlose Unkenntnis des Arbeitnehmers vom Beginn der Regelfrist ist mithin kein beachtlicher besonderer Umstand des Einzelfalles, der das Eingreifen der Regelfrist hindert.

Zu Unrecht meint die Revision ferner, für die tatsächliche Situation des Beklagten habe sich nichts dadurch geändert, daß der Kläger nicht bereits einen Monat, sondern erst 6 1/2 Wochen nach der Kündigung vom 15. Februar 1978 auf seinen beim Versorgungsamt gestellten Antrag hingewiesen habe, weil der Beklagte auch im Falle eines früher erfolgten Hinweises die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu einer Kündigung zum 30. Juni 1978 nicht mehr rechtzeitig hätte erlangen können. Auch hierbei verkennt die Revision, daß die Regelfrist gerade bezweckt, den Eintritt des Fristablaufs von der Feststellung konkreter Voraussetzungen eines Verwirkungstatbestandes weitmöglichst unabhängig zu machen. Insbesondere ist nicht, wie die Revision meint, für das Eingreifen der Regelfrist erforderlich, daß anderenfalls die Konsequenzen für den Arbeitgeber unerträglich wären. Durch die Regelfrist soll im Interesse der Rechtssicherheit gerade das grundsätzliche Bedürfnis beider Parteien des Arbeitsverhältnisses nach Rechtsklarheit berücksichtigt werden. Dieses grundsätzliche Bedürfnis würde erneut in Frage gestellt und der erzielte Gewinn an Rechtsklarheit ohne sachliche Notwendigkeit aufgegeben, wenn wiederum im Einzelfalle das Vorliegen eines konkreten Bedürfnisses festgestellt und damit geprüft werden müßte, ob dem Arbeitgeber durch die Überschreitung der Regelfrist ein Nachteil entstanden ist.



- 6 -

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des
§ 97 Nr. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Steckhan

Neuroth Stappert

