Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundessozialgericht
- 7 RAr 87/74 -

I m N a m e n d e s V o l k e s

U r t e i l

in dem Rechtsstreit

.....

Kläger und Revisionskläger,
Prozeßbevollmächtigter:.....

Zugestellt am
2o. Juni 1975

Regierungshaupt-
sekretär als Ur-
kundsbeamter der
Geschäftsstelle

g e g e n

.....

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 6. März 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. B r o c k e , die Richter Dr. G a g e l und B e n d e r und die ehrenamtlichen Richter S c h u c h m a n n und K r i e g
für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 16. Mai 1974 aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zu neuer Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

G r ü n d e :

I

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Kläger Leistungen zu versagen sind, weil er wegen seines Verhaltens nach der im Arbeitsleben herrschenden Auffassung für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer nicht in Betracht kommt und deshalb der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung steht (§ 103 Abs. 5 des Arbeitsförderungsgesetzes - AFG -).

Der Kläger ist gelernter Schreiner, kann diesen Beruf aber aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben. Nach einem Umschulungsversuch, der am 15. April 1968 abgebrochen wurde, ist er zunächst nur kurzfristig vom 30. Juni bis 2. Juli 1969 und alsdann vom 25. August 1969 bis 24. Januar 1970 tätig gewesen. Im Anschluß daran war er vom 1. bis 7. April 1970 bei der Firma U -Werke und vom 27. bis 28. April 1970 bei der Firma Optische Werke G. R beschäftigt. Beide Arbeitsverhältnisse wurden gekündigt, weil der Kläger mit kurzer Hose, Damenstrümpfen und Strumpfhaltern zur Arbeit erschienen war. Die Firma R beanstandete außerdem, daß er mit lautem Gesang und mit Selbstgesprächen seine Vorgesetzten provoziert habe.
Die Beklagte holte daraufhin Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Industriegemeinschaft Waldkraiburg e.V. darüber ein, ob der Kläger nach der im Arbeitsleben herrschenden Auffassung für eine Vermittlung als Arbeitnehmer in Betracht komme. Beide Verbände haben die Auffassung vertreten, daß der Kläger nicht zu vermitteln sei, solange er an seinem Verhalten festhalte. Die Beklagte lehnte daraufhin die Anträge des Klägers auf Gewährung von Arbeitslosenhilfe ab (Bescheid vom 3. August 1970, Widerspruchsbescheid vom 12. November 1970).

- 3 -

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Klage und Berufung des Klägers hatten keinen Erfolg (Urteil des Sozialgerichts -SG- München vom 27. Oktober 1971, Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts -LSG- vom 16. Mai 1974).
Das LSG hat die Auffassung vertreten, daß der Kläger wegen seines Verhaltens nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsauffassung für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer nicht in Betracht komme. Die vom Kläger bevorzugte ungewöhnliche Bekleidung im Verein mit seinem sonstigen Benehmen am Arbeitsplatz, lautes Singen, Führen von Selbstgesprächen, ununterbrochenes Einreden auf weibliche Arbeitnehmer, führe zu einer so erheblichen Störung des Arbeitsablaufes und des Betriebsfriedens, daß weder dem Arbeitgeber eine Einstellung und Beschäftigung des Klägers noch den Betriebsangehörigen eine Zusammenarbeit mit ihm zumutbar sei. Für diese Schlußfolgerung hat sich das LSG sowohl auf die Stellungnahmen des Arbeitgeberverbandes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes als auch auf Auskünfte der Firmen U und R bezogen.

Da die Voraussetzungen des § 103 Abs. 5 AFG erfüllt seien, stehe der Kläger dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, so daß er keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe habe.

Das LSG hat die Revision nicht zugelassen.

Der Senat hat dem Kläger das Armenrecht bewilligt und ihm den jetzigen Prozeßbevollmächtigten beigeordnet. Dieser hat Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt, die Revision binnen eines Monats nach Zustellung des Armenrechtsbeschlusses eingelegt und diese binnen eines weiteren Monats begründet.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Er rügt, das LSG habe ohne ausreichende Ermittlung unterstellt, daß der Kläger ständig kurze Hosen und Damenstrümpfe trage. Es habe ferner, obwohl der Kläger weitere Störungen des Betriebsfriedens bestritten und sogar für sein Verhalten Zeugen angeboten habe, ohne weitere Ermittlungen lediglich aufgrund schriftlicher Auskünfte als erwiesen angesehen, daß er durch Singen, laute Selbstgespräche und Einreden auf weibliche Arbeitnehmer den Betriebsfrieden gestört habe.

Der Kläger beantragt,

1. ihm wegen Versäumung der Revisions- und Revisionsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren,

2. das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurückzuverweisen.

Die Beklagte beantragt,
die Revision als unzulässig zu verwerfen,
hilfsweise sie als unbegründet zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, daß die Rügen des Klägers nicht substantiiert seien und der festgestellte Sachverhalt die Voraussetzungen des § 103 Abs. 5 AFG ausfülle.

Beide Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung (§§ 124 Abs. 2, 165, 153 Abs. 1 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-) einverstanden erklärt.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II

Die Revision ist zwar verspätet eingelegt und begründet worden; wegen der Versäumung der Fristen nach § 164 Abs.1 SGG war dem Kläger jedoch Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Er war mit Rücksicht auf seine Armut ohne sein Verschulden gehindert, die Revisionsfrist einzuhalten (§ 67 Abs. 1 SGG). Er hat die versäumte Revision auch binnen eines Monats nach Zustellung des Armenrechtsbewilligungsbeschlusses, also nach Wegfall des Hindernisses, in der vorgeschriebenen Form nachgeholt und diese binnen eines weiteren Monats begründet (§ 67 Abs. 2 SGG; BSGE 8, 207).

Die Revision ist auch statthaft. Da das LSG die Revision nicht nach § 162 Abs. 1 Nr. 1 SGG aF zugelassen hat und eine Revision nach § 162 Abs. 1 Nr. 3 SGG aF der Sache nach nicht in Betracht kommt, ist sie nur statthaft, wenn ein wesentlicher Mangel im Verfahren des LSG gerügt wird und auch vorliegt (§ 162 Abs. 1 Nr. 2 SGG aF; BSGE 1, 150). Das ist hier der Fall.
Der Kläger hat zutreffend gerügt, daß das LSG seine Pflicht zur Amtsermittlung (§ 103 SGG) verletzt habe, indem es sich für die Feststellung, der Kläger habe durch lautes Singen, Führen von Selbstgesprächen und Einreden auf weibliche Arbeitnehmer den Betriebsfrieden gestört, lediglich auf die Auskunft der Firma F , bei der der Kläger nur zwei Tage beschäftigt war, gestützt hat. Auskünfte von Privatpersonen - und darum handelt es sich hier - dürfen anstelle einer Zeugenaussage allenfalls dann verwendet werden, wenn sie ein geeignetes Mittel zur Erforschung des Sachverhaltes darstellen und unter eidesstattlicher Versicherung ihrer Richtigkeit abgegeben werden (BSGE 4, 60). An beiden Voraussetzungen fehlt es hier. Alle eingeholten Auskünfte geben nur Kenntnisse

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

wieder, die mittelbar durch Anhörung Dritter erlangt wurden, und sind deshalb zur Erforschung des Sachverhaltes ungeeignet. Außerdem fehlt die Versicherung ihrer Richtigkeit. Abgesehen davon bezieht sich aber die Auskunft der U - Werke nur auf die Zeit, in der der Kläger bei dieser Firma tätig war, und sagt nur etwas über Selbstgespräche und lautes Singen aus. Für die Feststellung, daß der Kläger ständig auf weibliche Arbeitnehmer einrede, und für die Zeit der Tätigkeit bei der Firma K hat das LSG auf jede Beweiserhebung verzichtet.

Die beanstandeten Feststellungen waren auch für die Entscheidung des LSG wesentlich. Es hat seine Entscheidung, der Kläger sei nicht zu vermitteln, nicht allein auf seine Kleidungsgewohnheiten, sondern auf sein Gesamtverhalten, u.a. die Belästigung weiblicher Mitarbeiter, gestützt. Es ist nicht auszuschließen, daß das LSG bei vollständiger Aufklärung des Sachverhaltes zu einer anderen Entscheidung gelangt wäre.

Da somit Verfahrensmängel wirksam gerügt sind und auch vorliegen, ist die Revision statthaft.

Die Revision ist auch begründet und führt zur Zurückverweisung der Sache an das LSG. Es gibt keinen allgemeinen Grundsatz, daß männliche Personen, die Kleidungsstücke bevorzugen, die üblicherweise von Frauen getragen werden, nicht mehr als Arbeitnehmer zu vermitteln sind. Ob die Auffassung des LSG Schleswig-Holstein (Urteil vom 9. August 1968 - L 1 Ar 22/67 - Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit - Ausgabe C - § 76 AVAVG Nr. 1401) zutrifft, daß eine Vermittlung echter Transvestiten ausscheide , weil als Frauen nur solche Personen vermittelt werden könnten, die wirklich Frauen seien, kann dahinstehen. Der Kläger

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rechnet offenbar nicht zu dem dort angesprochenen Personenkreis. Es erscheint jedenfalls nicht von vornherein ausgeschlossen, daß er für Arbeiten zu vermitteln ist, bei denen er weniger mit anderen Arbeitnehmern zusammenarbeiten muß, sofern nicht sein sonstiges Verhalten eine Vermittlung ausschließt. Die erforderlichen Feststellungen wird das LSG noch treffen müssen. Hierbei wird das LSG auch zu berücksichtigen haben, daß es zur Klärung der im Arbeitsleben herrschenden Auffassung, ob der Kläger für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer in Betracht kommt (§ 103 Abs. 5 AFG), nicht genügt, den Arbeitgeberverband und den Deutschen Gewerkschaftsbund zu befragen. Es sind insbesondere auch neutrale Stellen zu hören, die sich speziell mit der Unterbringung sozial und psychisch abartiger Personen befassen, wie überörtliche Sozialhilfeträger, Bewährungshilfeeinrichtungen u.ä. (vgl. hierzu BSGE 14, 124, 126).

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

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