

Arbeitsrecht

§ 38 des Gesetzes der Arbeit.

Zur Erfüllung der einem Betrieb oder einer Verwaltung gestellten Aufgaben kann die Kündigung eines infolge Betriebsunfalls arbeitsunfähigen Werk tätigen dann gerechtfertigt sein, wenn dem Betrieb nach genauer Prüfung das weitere Freihalten der von dem Erkrankten blockierten Planstelle nicht mehr zuzumuten ist.

LAG Berlin, Urt. vom 14. Januar 1953 — 1 Sa 54/51.

Die Klägerin war bei der Beklagten zunächst als Krankenschwester und später als Fürsorgerin beschäftigt. Bei einem auf einem Dienstweg erlittenen Unfall zog sich die Klägerin eine Knieverletzung zu, an deren Folgen sie zunächst etwa 8 Wochen und — nach einer versuchsweisen Wiederaufnahme ihrer Arbeit — vom 24. Juli 1950 an erneut arbeitsunfähig krank war. Seit dem 15. Juni 1951 ist sie nach dem Urteil des behandelnden Arztes und des Vertrauensarztes wieder arbeitsfähig.

Die Beklagte hat der Klägerin das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertragsverhältnis am 26. April 1951 mit Wirkung zum 31. Mai 1951 gekündigt mit der Begründung, daß wegen der Krankheit der Klägerin eine Neubesetzung ihrer Stelle erforderlich sei und zu diesem Zweck die von ihr blockierte Planstelle freigemacht werden müsse.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin beantragt, festzustellen, daß ihr Arbeitsvertragsverhältnis über den 31. Mai 1951 hinaus fortbestehe, da die zur Kündigung führende Arbeitsunfähigkeit Folge eines Betriebsunfalls gewesen sei.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen von der Klägerin eingelegte Berufung wurde vom LAG zurückgewiesen.

Aus den G r ü n d e n :

Das Gericht hatte weiter zu prüfen, ob der angegebene Kündigungsgrund ausreicht, d. h. ob aus diesem Grunde die Kündigung der Klägerin notwendig war. Dabei war davon auszugehen, daß die Dienststellen der Beklagten — wie auch andere Verwaltungen und Betriebe — nach Stellen- und Geschäftsverteilungsplänen arbeiten. Die Stellen- und Geschäftsverteilungspläne erfüllen nicht nur die Aufgabe, durch Begrenzung der einer Verwaltung zur Verfügung stehenden Personalstellen die Verwaltungskosten auf einer angemessenen Höhe zu halten; sie dienen auch der Planerfüllung, indem sie die Zahl der Beschäftigten nach Art und Umfang der Aufgaben der Verwaltung festlegen und dadurch die Aufblähung des Verwaltungsapparates auf Kosten insbesondere der Produktionsbetriebe verhindern*). Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, solche Stellenpläne streng einzuhalten, weshalb es unmöglich ist, daß auf derselben Planstelle zwei verschiedene Beschäftigte geführt werden, und zwar unabhängig davon, ob sie ein Gehalt beziehen oder nicht. Da die Zahl der Beschäftigten der Art und dem Umfang der Aufgaben der Verwaltung entspricht, beruhen die Stellenpläne auf einer genauen Arbeitseinteilung und damit zugleich auf einer bestimmten Regelung des Arbeitsablaufs. Bei Ausfall einer Arbeitskraft ist es nun entweder erforderlich, daß ein anderer neben seiner eigenen Tätigkeit die Aufgaben der ausgefallenen Kraft mit übernimmt oder daß er seine Tätigkeit völlig aufgibt, um sich nur als Ersatzkraft für den ausgefallenen Kollegen zu betätigen. Der Ausfall einer Arbeitskraft kann also zu Störungen der Arbeitseinteilung und damit des Arbeitsablaufs führen, zu einer unbefriedigenden betrieblichen Situation, die sich sogar ungünstig auf die Erfüllung der allgemeinen Aufgaben auswirken kann. Dieses Ergebnis tritt ein ohne Rücksicht darauf, welches die Gründe für den Ausfall eines Beschäftigten sind, ob es sich dabei „nur“ um eine Krankheit oder um eine Krankheit wegen eines Betriebsunfalls handelt. Eine Beendigung dieser unbefriedigenden betrieblichen Situation ist aus den angeführten Gründen ohne die Kündigung desjenigen, der zwar eine Planstelle besetzt, als Arbeitskraft aber ausfällt, nicht möglich. Eine Notwendigkeit zur Kündigung liegt in solchen Fällen ohne jeden Zweifel vor. Dabei ist der Grund für die Kündigung also nicht die Krankheit, sondern die durch die Krankheit verursachte Störung der Arbeitseinteilung und des Arbeitsablaufs.

Gerade so liegt der Fall hier. Die Kündigung der Klägerin wurde ausgesprochen, da wegen ihrer Krankheit die Neubesetzung ihrer Stelle erforderlich war und zu diesem Zweck die durch sie blockierte Planstelle freigemacht werden mußte. Nicht die Krank-

heit an sich war also der Kündigungsgrund, weshalb die Argumentation der Klägerin fehlerhaft, daß die Kündigung deshalb rechtsunwirksam sei, weil eine durch einen Betriebsunfall hervorgerufene Krankheit keinen Kündigungsgrund darstelle. Das Gericht ist mit ihr der Auffassung, daß allein die Krankheit keine Notwendigkeit zur Kündigung begründet. Die durch ihre Krankheit verursachte Störung der Arbeitseinteilung und des Arbeitsablaufs war indessen nach Ablauf der Zeit, während der man von ihrer Verwaltungsstelle eine Vertretung durch einen anderen Beschäftigten verlangen konnte, ohne Kündigung nicht zu beheben. Das war nach insgesamt über einjähriger, davon sechsmonatiger ununterbrochener Krankheitsdauer vor der Kündigung zweifellos der Fall. Ihre Kündigung war daher als notwendiges Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse zulässig und rechtswirksam.

Das Gericht kann diesen Fall selbstverständlich nicht anders beurteilen als vom Zeitpunkt der Kündigung aus, d. h. es kann auf seine Entscheidung keinen Einfluß ausüben, daß die Klägerin nach ärztlichem Urteil seit dem 15. Juni 1951 wieder arbeitsfähig ist und somit in der Lage war, von diesem Tage an ihre Beschäftigung bei der Beklagten wieder aufzunehmen. Diese nunmehr feststehende Tatsache war zur Zeit der Kündigung nicht voraussehbar, und man kann aus ihr nicht nachträglich eine Rechtsunwirksamkeit der Kündigung konstruieren.

Anmerkung:

Dem Urteil des LAG Berlin ist in seinen Grundsätzen zuzustimmen, doch wirft der dargestellte Sachverhalt noch einige Fragen auf, deren Klärung sich nicht aus den Urteilsgründen ergibt, die aber für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites von großer Bedeutung sind.

Es ist dem LAG zunächst darin beizustimmen, wenn es ausführt, daß auch gegenüber einem infolge Arbeitsunfalls arbeitsunfähigen Werk tätigen die Kündigung gestützt werden kann. Wenn, wie das LAG im vorliegenden Fall angenommen hat, sich die Notwendigkeit einer Neubesetzung der verwaisten Planstelle ergibt, ist m. E. eine Kündigung gerechtfertigt, da sie sich als notwendiges Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse darstellt. Das bedeutet, daß eine Kündigung u. a. immer dann gerechtfertigt ist, wenn sie sich im Interesse der Erfüllung der dem Betrieb gestellten Aufgaben — die sich wiederum aus seiner Stellung in unserem gesellschaftlichen Arbeitsablauf ergeben — als notwendig herausstellt. Eine solche Notwendigkeit kann bestehen, wenn eine infolge Krankheit des Stelleninhabers nur formell besetzte Planstelle unumgänglich neu zu besetzen ist. Ob diese Notwendigkeit besteht, ist von verschiedenen Umständen abhängig, vor allem von der Beantwortung der Frage, wie lange die tatsächliche Nichtausfüllung des Arbeitsplatzes noch andauern wird. Ob eine Neubesetzung der Planstelle erforderlich ist, hängt demnach in der Hauptsache davon ab, daß der Werk tätige nicht so bald wieder in der Lage sein wird, seinen Arbeitsplatz auszufüllen. Es wird in der Regel immer Tatfrage sein, wie lange es einem Betrieb zuzumuten ist, eine Stelle freizuhalten; doch wird sich die Neubesetzung einer Planstelle und damit die Kündigung des erkrankten bisherigen Stelleninhabers immer dann als Mißbrauch darstellen, wenn die Beendigung der Arbeitsunfähigkeit in einer im Vergleich zur Gesamtdauer der Krankheit verhältnismäßig kurzen Zeit in Aussicht steht. Ohne Feststellung dieses ungefähren Zeitpunktes fehlt der Entscheidung über eine notwendige Neubesetzung die Grundlage, von der aus erst diese Frage überhaupt ernsthaft beantwortet werden kann.

Die Sorge um den Menschen — hier des infolge Arbeitsunfalls an der Ausübung seines Berufes verhinderten — gebietet es, vor einer Kündigung erst festzustellen, wann mit dem Wegfall der Arbeitsunfähigkeit gerechnet werden kann. Wenn, wie im vorliegenden Fall, die Kündigung zum 31. Mai 1951 erfolgte, die Arbeitsfähigkeit jedoch voraussichtlich ab 15. Juni 1951 gegeben war, ist es dem Betrieb zuzumuten, nachdem er fast 28 Wochen lang die durch die Nichtbesetzung der Planstelle entstandenen Schwierigkeiten

*) vgl. auch den Beitrag von Elsermann auf S. 199 dieses Heftes.