

Bundesgerichtshof bejaht bei einer Spielbank auch für Automatenspielsäle eine allgemeine Kontrollpflicht, die den Zutritt von antragsgemäß gesperrten Spielern verhindern soll

Urteil vom 22. November 2007 III ZR 9/07

Der Kläger, gegen den auf eigenen Antrag eine bundesweite Spielsperre verhängt worden ist, verlangt von der Beklagten, der Betreiberin öffentlich-rechtlich konzessionierter Spielcasinos in Nordrhein-Westfalen, den Ersatz von Verlusten, die er beim Automatenspiel erlitten hatte. Dem Kläger war es trotz der ausgesprochenen Spielsperre ohne weiteres möglich gewesen, am Automatenspiel teilzunehmen, weil die Spielsäle anders als bei der Teilnahme am „Großen Spiel“, bei der eine Personenkontrolle vorgeschrieben war und ist - ohne besondere Kontrollen betreten werden konnten.

Der III. Zivilsenat hat bereits in seinem Urteil vom 15. Dezember 2005 (III ZR 65/05 = BGHZ 165, 276) entschieden, dass eine wunschgemäß erteilte Spielsperre Ansprüche auf Ersatz von Spielverlusten begründen kann, wenn die Spielbank die Sperre nicht durch ausreichende Kontrollen durchsetzt. Damals war es ebenfalls um die Teilnahme am Automatenspiel gegangen. Die Besonderheit des Falles hatte darin bestanden, dass der betroffene Spieler die für die Spieleinsätze erforderlichen Geldbeträge jeweils aus den im Automatenspielsaal vorhandenen und von Mitarbeitern der Spielbank bedienten Telecash-Geräten entnommen hatte. Der Senat hatte entschieden, dass jedenfalls bei derartigen Telecash-Abhebungen für die zuständigen Mitarbeiter der Spielbank hinreichender Anlass bestanden habe zu kontrollieren, ob der Spieler zu den gesperrten Spielern zählte.

Im vorliegenden Rechtsstreit waren jedoch anders als bei dem zuvor behandelten Fall die verspielten Beträge zumindest weitaus überwiegend nicht von im Spielsaal befindlichen Telecash-Geräten, sondern per EC-Karte von außerhalb des Casinos aufgestellten Bank-Geldautomaten abgehoben worden. Es war daher nunmehr die in der Entscheidung vom 15. Dezember 2005 noch offen gelassene Rechtsfrage zu entscheiden, ob auch beim Automatenspiel eine generelle Kontrollpflicht besteht. Beide Vorinstanzen haben dies bejaht; der III. Zivilsenat hat diese Rechtsauffassung gebilligt.

Auch für den Bereich des Automatenspiels ist es dringend geboten, die verhängte Spielsperre effektiv durchzusetzen, damit diese ihre Schutzfunktion entfalten kann. Anhaltspunkte dafür, dass eine generelle Kontrollpflicht hier der Spielbank nicht möglich oder nicht zumutbar gewesen sein könnte, bestanden nicht. Insbesondere war nicht erkennbar, dass die Durchführung solcher Kontrollen den wirtschaftlichen Betrieb der Spielbank in nennenswerter Weise hätte beeinträchtigen können.

Gleichwohl konnte die Verurteilung der beklagten Spielbank zum Ersatz der Spielverluste beim derzeitigen Sach- und Streitstand nicht bestehen bleiben. Die beklagte Spielbank hatte sich nämlich bei der Unterlassung allgemeiner Zugangskontrollen für das Automatenspiel während des hier in Rede stehenden Zeitraums (Januar 2000 bis August 2001) in einem entschuldbaren Rechtsirrtum befunden. Bis zum Bekanntwerden des Senatsurteils vom 15. Dezember 2005 (BGHZ 165, 276) durfte die Spielbank nach dem früheren Stand der Rechtsprechung, insbesondere dem Urteil des XI. Zivilsenats vom 31. Oktober 1995 (XI ZR 6/95 = BGHZ 131, 136), annehmen, dass eine derartige Kontrollpflicht nicht bestehe. Der XI. Zivilsenat hatte nämlich entschieden, dass die Spielbank auch bei einer antragsgemäß verhängten Spielsperre keine Schutzpflichten habe, die auf Wahrnehmung der Vermögensinteressen ihrer Gäste gerichtet waren. Aus dieser inzwischen durch das Urteil des III. Zivilsenats vom 15. Dezember 2005 (aaO) überholten Betrachtungsweise durfte die Spielbank folgern, dass ihr jeweils beim Kleinen Spiel keine allgemeinen Kontrollpflichten oblagen, die über die Überwachung der im Spielsaal aufgestellten Telecash-Geräte hinausgingen.

Der III. Zivilsenat hat daher das verurteilende Erkenntnis des Berufungsgerichts aufgehoben und die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen, welches nunmehr dem beweisbewehrten Vortrag des Klägers nachzugehen haben wird, dass bei ihm im fraglichen Zeitpunkt aufgrund einer Spielsüchterkrankung eine partielle Geschäftsunfähigkeit vorgelegen habe.

Landesarbeitsgericht Hamm verwirft außerordentliche Kündigung aufgrund zu langen Toilettenaufenthalts

Urteil vom 26. November 2004 15 Sa 463/04

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit mehrerer Kündigungen.

Der Kläger war zunächst für drei Jahre als Auszubildender bei der Beklagten tätig. Im Anschluss daran war er lange Zeit als Blechschlosser beschäftigt. Abmahnungen hat der Kläger während der Zeit der Tätigkeit für die Beklagte nicht erhalten. Die Beklagte beschäftigt ca. 1.500 Arbeitnehmer. Bei ihr ist ein Betriebsrat gewählt.

Der Geschäftsführer der Beklagten, der über 80 Jahre alt ist, machte einen Kontrollgang unter anderem durch die sanitären Anlagen des Betriebes. Dabei stellte er fest, dass in einer verschlossenen Toilettenkabine eine Person auf der Toilette saß, die Hose dabei jedoch anbehalten hatte. Bei der Person handelte es sich um den Kläger. Diese Feststellungen hatte der Geschäftsführer der Beklagten dadurch getroffen, dass er unter der verschlossenen Toilettentür in die Kabine hineingeschaut hatte. Der Geschäftsführer der Beklagten schlug gegen die Toilettentür und fotografierte den Kläger über die verschlossene Toilettentür in der Kabine. Gleichzeitig rief er sinngemäß: „Mach Dich raus!“ Als der Kläger daraufhin die Toilettentür öffnete und die Kabine verließ, befahl ihm der Geschäftsführer der Beklagten im barschen Ton, sich zur Personalabteilung zu begeben.

Die Beklagte hörte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung des Klägers an. Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten Kündigung.

Trotzdem erklärte die Beklagte dem Kläger die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Siegen.

Sodann forderte die Beklagte den Kläger zur Arbeitsaufnahme zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens unter gleichzeitiger Übersendung einer Prozessbeschäftigungsvereinbarung auf. Der Kläger lehnte dies ab und berief sich auf ein Zurückbehaltungsrecht, da die Beklagte die Vergütung bislang noch nicht gezahlt hatte. Die Beklagte sprach dem Kläger deshalb eine weitere fristlose Kündigung wegen unentschuldigter Fehllage aus. Hiergegen richtet sich die beim Arbeitsgericht Siegen eingegangene klageerweiternd erhobene Kündigungsschutzklage.

Die außerordentlichen Kündigungen sind rechtsunwirksam, denn das Gericht konnte sich nicht davon überzeugen, dass die Beklagte einen wichtigen Grund zur Kündigung hatte. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Solche Gründe sind nicht gegeben. Soweit die Beklagte geltend macht, der Kläger habe während der Arbeitszeit auf der Toilette geschlafen, hat der Kläger diesen Vorwurf bestritten und seinerseits vorgetragen, er habe sich lediglich fünf Minuten wegen seiner damals bestehenden Magenbeschwerden sitzend in der Toilettenkabine befunden. Für die danach vom Kläger bestrittenen Kündigungsgründe hat die Beklagte keinen Beweis angetreten. Unabhängig davon erscheint zweifelhaft, ob das von der Beklagten geltend gemachte Fehlverhalten angesichts einer 18-jährigen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit des Klägers den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen kann.

Aus den gleichen Gründen ist auch die von der Beklagten hilfsweise ausgesprochene fristgerechte Kündigung rechtsunwirksam. Mangels Beweisantritt für die von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgründe ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG, das zweifellos auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist.