

13. April 1956

38

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 9 MuSchG; § 561 Abs. 1 ZPO

Leitsätze:

- 1.) Wird der Inhalt einer empfangsbedürftigen Erklärung nach dem Zugang vom Empfänger falsch oder überhaupt nicht verstanden (Missverständnis), so wird die Wirksamkeit der Erklärung durch das Missverständnis nicht beeinträchtigt. Daher verschafft die Überreichung einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Krankheitsbezeichnung "Hyperemesis gravid." (d.i. Erbrechen während der Schwangerschaft) dem Arbeitgeber die Kenntnis von der Schwangerschaft.
- 2.) Das Revisionsgericht darf auch Tatsachen, die sich erst nach Schluß der Berufungsverhandlung ereignet haben, nicht berücksichtigen.

Aktenzeichen: 1 AZR 390/55

Urt. des BAG v. 13. April 1956

LAG Baden in Mannheim



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 390/55

III Sa 52/55 (Baden in
Mannheim)

Im Namen des Volkes!

38

Verkündet
am 13. April 1956
gez. Mißler
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1956 durch den
Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr.
König und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter
Dr. Gerland und Hüsing für Recht erkannt:

Auf den Einspruch der Klägerin wird das Versäumnis-
urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar
1956 aufgehoben.

Auf die Revision der Klägerin werden die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Mannheim vom 28. Juni
1955 - III Sa 52/55 - und des Arbeitsgerichts Mann-
heim vom 23. März 1955 - 1 Ca 350/55 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß die mit Schreiben der
Beklagten vom 9. Februar 1955 zum 23. Februar 1955
gegenüber der Klägerin ausgesprochene Kündigung
unwirksam ist.

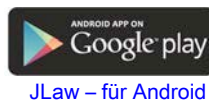
Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte,
jedoch mit Ausnahme der Kosten, die durch die
Säumnis der Klägerin entstanden sind. Diese fallen
der Klägerin zur Last.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin war seit 1951 bei der Beklagten als Vorformerin gegen einen Stundenlohn von 0,97 DM brutto beschäftigt. Im Januar 1955 erkrankte sie für kurze Zeit. Anfang Februar blieb sie erneut der Arbeit fern. Daraufhin wurde ihr von der Beklagten gekündigt.

Die Klägerin nimmt für sich den Kündigungsschutz des § 9 MuSchG in Anspruch und hat behauptet, der Beklagten sei bereits vor Ausspruch der Kündigung anlässlich der Krankmeldung im Januar 1955 bekannt geworden, daß die Klägerin schwanger sei. Darüber hinaus habe die Beklagte aber auch innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung von einer Arbeitskollegin Mitteilung von der Schwangerschaft erhalten. Die Klägerin hat dementsprechend beantragt, festzustellen, daß die mit Schreiben vom 9. Februar 1955 zum 23. Februar 1955 erklärte Kündigung unzulässig und rechtsunwirksam sei.

Das Arbeitsgericht Mannheim erkannte durch Urteil vom 23. März 1955 nach dem Klageantrag. Auf die Berufung der Beklagten änderte das Landesarbeitsgericht Mannheim durch Urteil vom 28. Juni 1955 das Urteil des Arbeitsgerichts ab. Die Klägerin wurde mit der Klage abgewiesen. Die Revision wurde zugelassen.

Das Landesarbeitsgericht stellt fest, die Klägerin habe zwar eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 5. Januar 1955 der bei der Beklagten beschäftigten Zeugin N. zwecks Weiterleitung an die Krankenkasse übermittelt. Als Krankheitsgrund sei angegeben "Hyperemesis gravid." Die Zeugin N. als zuständige Sachbearbeiterin bei der Beklagten habe diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Kenntnis genommen und an die Krankenkasse weitergegeben. Sie habe aus der Bescheinigung die Krankheit nicht als Schwangerschaft erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat aus diesen Feststellungen den Schluß gezogen, daß die Beklagte im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG im Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnis von der Schwangerschaft gehabt habe. Darüber hinaus hat es festgestellt,



daß eine Arbeitskollegin der Klägerin unmittelbar nach der Kündigung in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer der Beklagten die Schwangerschaft der Klägerin erwähnt habe, ohne von der Klägerin hierzu beauftragt gewesen zu sein. Aus diesen Feststellungen zieht es den Schluß, daß von einer Mitteilung der Schwangerschaft nach Zugang der Kündigung im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG keine Rede sein könne. Der Begriff der Mitteilung schließe in sich ein bewußtes Kenntnisgeben von bestimmten Tatbeständen. Sie setze also ein Handeln voraus, das darauf hinziele, einem anderen über bestimmte Dinge Kenntnis zu verschaffen. Die Kenntnisgabe müsse in einer bestimmten Absicht oder zu einem bestimmten Zweck erfolgen, um den Mitteilungsempfänger über alle Tatumstände zu unterrichten. Die Tatsache, daß dem Geschäftsführer der Beklagten zufällig durch eine dritte Person Mitteilung von der Schwangerschaft der Klägerin gemacht worden sei, genüge nicht.

Das Urteil wurde der Klägerin am 18. Juli 1955 zugestellt. Sie legte hiergegen am 16. August 1955 Revision ein, die sie am 1. September 1955 begründete.

Die Revision hat beantragt, das angefochtene Urteil aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht am 27. Januar 1956 ist die Klägerin nicht erschienen. Auf Antrag der Beklagten wurde durch Versäumnisurteil vom gleichen Tage die Revision der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen legte die Klägerin am 30. Januar 1956 Einspruch ein und wiederholte ihren Revisionsantrag. Die Beklagte bittet um Zurückweisung des Einspruchs.

In der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1956 überreichte der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten die Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamts Mannheim vom 25. Juli 1955, wonach dem Antrag der Beklagten, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG für zulässig zu erklären, stattgegeben wurde.

Entscheidungsgründe

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß § 9 MuSchG deshalb keine Anwendung finde, weil der Beklagten



die Schwangerschaft der Klägerin zur Zeit der Kündigung nicht bekannt gewesen sei, ist nicht zutreffend. Zwar hat nach der Tatsachenfeststellung des Landesarbeitsgerichts die bei der Beklagten für Krankmeldungen zuständige Sachbearbeiterin den Inhalt der der Beklagten zugewandten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wegen der darin verwendeten lateinisch-medizinischen Ausdrücke "hyperemesis gravid" nicht als Schwangerschaft verstanden. Darauf kommt es indes nicht an. Bei einer Krankmeldung, die durch Einreichung einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfolgt, handelt es sich um eine empfangsbedürftige Erklärung. Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen wird das Wirksamwerden einer derartigen Erklärung nicht dadurch beeinträchtigt, daß ihr Inhalt von dem Empfänger falsch oder überhaupt nicht verstanden wird, wenn sie nur ordnungsgemäß zugewandten ist. Diese Grundsätze über das Mißverständnis sind zunächst für empfangsbedürftige Willenserklärungen aufgestellt worden (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, 14. Aufl., § 205 IV). Bei den Krankmeldungen des Arbeitslebens handelt es sich zwar nicht um Willenserklärungen, sondern um geschäftsähnliche Handlungen, weil hier Rechtswirkungen (so das Wegfallen des Kündigungsrechts) ex lege und nicht ex voluntate eintreten. Diese geschäftsähnlichen Handlungen sind jedoch, soweit es die Interessenlage bedingt, weitgehend nach Analogie der Willenserklärungen zu behandeln (vgl. Enneccerus-Nipperdey, aaO., § 137 IV). Die Interessenlage bei der Übergabe von ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen rechtfertigt die entsprechende Anwendung der Grundsätze über das Mißverständnis bei empfangsbedürftigen Willenserklärungen. Diese Grundsätze sind notwendig, weil andernfalls die Empfänger von Willenserklärungen leicht behaupten könnten, sie hätten die Erklärung nicht oder nicht richtig verstanden, und weil dann der Nachweis des Gegenteils kaum zu führen wäre.



Der Absender einer schriftlichen Willenserklärung muß sich darauf verlassen können, daß der Empfänger von ihrem Inhalt tatsächlich auch Kenntnis nimmt. Die gleiche Interessenlage ist bei der Abgabe von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gegeben. Ein Arbeitgeber, dem von einer Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung eingereicht wird, in der als Krankheitsursache Schwangerschaft angegeben ist, ist so zu behandeln, wie wenn er von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt hätte. Hierbei spielt es keine Rolle, ob in der Bescheinigung lateinisch-medizinische Fachausdrücke verwendet sind. Fehlen dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter die nötigen Kenntnisse, dann hat er die Pflicht, sich die fremden Ausdrücke verdeutschen zu lassen. Diese Pflicht besteht deshalb, weil sich die Ärzte in ihren Bescheinigungen vielfach medizinischer Fachausdrücke bedienen. Ob bei einer ungewöhnlichen Verwendung komplizierter Fachausdrücke die Regeln über das Mißverständnis nicht heranzuziehen wären, kann hier dahingestellt bleiben. Das hier in dem Terminus mitverwendete Wort: gravid ist gebräuchlich und sollte dem Personalsachbearbeiter eines Betriebes verständlich sein. Schliesslich bleibt es dem Arbeitgeber vorbehalten, eine ihm unverständliche Mitteilung zurückzuweisen.

Bei der Entscheidung des vorliegenden Falles ist daher davon auszugehen, daß die Beklagte über ihre Sachbearbeiterin (§ 166 BGB) im Zeitpunkt der Kündigung Kenntnis von der Schwangerschaft der Klägerin gehabt hat, so daß § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG Anwendung findet. Ob darüber hinaus der Beklagten im Sinne dieser Vorschrift die Schwangerschaft der Klägerin auch noch nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde, brauchte bei dieser Rechtslage nicht mehr entschieden zu werden.

Die Tatsache, daß das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung der Klägerin gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG für zulässig erklärt hat, konnte im Revisionsverfahren keine andere Entscheidung herbeiführen. Es ist fraglich, ob diese Zulässigserklärung die hier zur Entscheidung stehende oder eine noch vorzunehmende Kündigung betrifft. Darauf kommt es jedoch nicht an. Die Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamts wurde erst in der Revisionsinstanz in den Prozeß eingeführt und



darf deshalb nicht berücksichtigt werden (§ 561 Abs. 1 ZPO). Dies gilt trotz der Tatsache, daß die Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamts erst nach Erlaß des Berufungsurteils erging und die Beklagte daher überhaupt nicht in der Lage sein konnte, diese Entscheidung noch vor Abschluß der Berufungsverhandlung in den Prozeß einzuführen. Der Senat schließt sich insoweit der allgemeinen Ansicht an, daß das Revisionsgericht auch Tatsachen, die sich erst nach Schluß der Berufungsverhandlung ereignet haben, nicht berücksichtigen darf (RGZ 88, 375; 128, 66; Rosenberg, Zivilprozeßrecht, 7. Aufl., § 142 II 2).

Es war daher die Kündigung der Klägerin für unwirksam zu erklären.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 91, 344, 557 ZPO.

gez. Nipperdey Dr. König Dr. Poelmann
 Dr. Gerland Hüsing

