

Aktenzeichen: 5 AZR 1192/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 20. August 1980
(Mannheim)

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

Gesetz: LohnFG § 6 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 9

- Leitsätze:
1. Im Regelfall kann ein Arbeitgeber, der in Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters oder vor Ablauf der dreitägigen Nachweisfrist kündigt, nicht damit gehört werden, er habe nicht aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit, sondern allein deswegen gekündigt, weil der Arbeiter die Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig angezeigt habe.
 2. Dies kann ausnahmsweise dann anders sein, wenn der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen dem Arbeiter die umgehende Anzeige zur Pflicht gemacht hat und wenn die Verletzung dieser Pflicht unter Berücksichtigung aller Umstände solches Gewicht hat, daß sie einem vernünftigen Arbeitgeber Anlaß für eine Kündigung geben kann.



5 AZR 1192/79

7 Sa 24/79 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. August 1980

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO am 30. Juli 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Matthes und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Dr. Kalb für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. Oktober 1979 - 7 Sa 24/79 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der bei der Klägerin versicherte Arbeiter P war seit dem 19. Oktober 1978 bei der Beklagten beschäftigt. Am Freitag, dem 1. Dezember 1978, wurde er nach Arbeitsende für die Zeit ab Samstag, dem 2. Dezember, arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Der Arbeiter P hätte seine Arbeit in der Nacht von Sonntag, dem 3., auf Montag, den 4. Dezember 1978 um 0 Uhr wieder aufnehmen müssen. Am Montag gegen 9 Uhr kündigte die Beklagte dem Arbeiter P unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zu Freitag, den 8. Dezember 1978. Gegen Mittag des gleichen Tages unterrichtete P die Beklagte von seiner Arbeitsunfähigkeit und legte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Bei dieser Gelegenheit unterzeichnete er eine Ausgleichsquittung, nach der er auf alle Ansprüche gegen die Beklagte verzichtete.

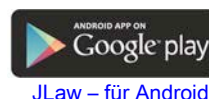
Die Klägerin zahlte an den Arbeiter P für die Zeit vom 9. Dezember 1978 bis zum 12. Januar 1979 Krankengeld in Höhe von insgesamt 1.207,50 DM. Im vorliegenden Rechtsstreit verlangt sie aus übergegangenem Recht (§ 182 Abs. 10 RVO) Erstattung des Betrages. Sie hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt und geltend gemacht, die Beklagte habe aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Auf den danach gegebenen Lohnfortzahlungsanspruch habe P in der Ausgleichsquittung nicht verzichten können.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, dem Arbeiter P nicht wegen der im Zeitpunkt der Kündigung noch unbekannten Arbeitsunfähigkeit, sondern allein deswegen gekündigt zu haben, weil er seine Arbeitsunfähigkeit nicht sofort angezeigt habe; das wäre

- 3 -



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



- 3 -

ihm im Laufe des 2. oder 3. Dezember möglich gewesen. Nach einer Dienstanweisung, die Inhalt des Arbeitsvertrages sei, müsse eine Arbeitsverhinderung sofort mündlich, telefonisch oder telegrafisch bekanntgegeben werden. Der billigste Verständigungsweg werde dem Arbeitnehmer vergütet. Als Speditionsunternehmen müsse sie besonderen Wert darauf legen, daß eine Arbeitsverhinderung umgehend angezeigt werde, weil sie nur dann den Vorschriften über die Arbeitszeit ihrer Kraftfahrer Rechnung tragen könne. Bereits am 13. November 1978 sei der Arbeiter P verwarnt worden, weil er eine Arbeitsverhinderung nicht sofort mitgeteilt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeiters P nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG bejaht, da die Beklagte aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt habe. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, von der Arbeitsunfähigkeit keine Kenntnis gehabt zu haben, weil sie vor Ablauf der Nachweisfrist gekündigt habe. Wenn sie geltend mache, sie habe gekündigt, weil P seine Arbeitsverhinderung nicht sofort mitgeteilt habe, so sei dies kein anderer Kündigungsgrund, der die Arbeitsunfähigkeit als Anlaß der Kündigung ausscheiden lasse. Auf den Lohnfortzahlungsanspruch habe P in der Ausgleichsquittung nicht verzichten können, da ein Verzicht auf Lohnfortzahlungsansprüche vor deren Fälligkeit unwirksam sei.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mit dieser Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden.

II.1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Arbeitgeber, der vor Ablauf der Nachweispflicht des § 3 Abs. 1 Satz 1 LohnFG kündigt, sich nicht darauf berufen kann, er habe keine Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit gehabt. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 26. April 1978 - AP Nr. 5 zu § 6 LohnFG [zu 2 b und c der Gründe]). Kündigt der Arbeitgeber in Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit oder vor Ablauf der Nachweisfrist, so spricht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, daß er aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat. Den Anscheinsbeweis kann der Arbeitgeber dadurch erschüttern, daß er Tatsachen vorträgt und gegebenenfalls beweist, aus denen sich ergibt, daß er aus einem anderen Anlaß gekündigt hat (Urteil des Senats vom 20. August 1980 - 5 AZR 218/78 - [demnächst] AP Nr. 11 zu § 6 LohnFG [zu III 1 der Gründe]).

2. Die Beklagte hat geltend gemacht, sie habe allein deswegen gekündigt, weil der Arbeiter P zum wiederholten Male seine Arbeitsverhinderung nicht sofort mitgeteilt habe, obwohl er dazu verpflichtet gewesen sei und sie auf eine sofortige Mitteilung Wert legen müsse. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß eine Verletzung der Mitteilungs- oder Anzeigepflicht durch den Arbeiter für den Arbeitgeber unter besonderen Umständen ein Anlaß zur Kündigung sein kann, der die Arbeitsunfähigkeit selbst als Anlaß für die Kündigung ausscheiden läßt.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings darin zu folgen, daß im Regelfall der Arbeitgeber, der in Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit oder vor Ablauf

- 5 -

der Nachweisfrist kündigt, nicht damit gehört werden kann, er habe nicht aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit, sondern allein deswegen gekündigt, weil der Arbeiter die Arbeitsunfähigkeit entgegen § 3 Abs. 1 Satz 1 LohnFG oder entgegen einer Vertragspflicht nicht rechtzeitig angezeigt habe. Wollte man in diesen Fällen den Anlaß für eine ausgesprochene Kündigung allein darin sehen, daß die Anzeigepflicht verletzt worden ist, wäre die Vorschrift des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG weitgehend bedeutungslos. Der in Unkenntnis der Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf der dreitägigen Nachweisfrist kündigende Arbeitgeber könnte stets geltend machen, daß der Arbeiter seine Anzeigepflicht verletzt habe. Der Rechtsprechung des Senats, daß der Arbeitgeber sich in solchen Fällen auf seine Unkenntnis nicht berufen könne und daher von einer Kündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit auszugehen sei, wäre der Boden entzogen.

b) Das schließt nicht aus, daß im Einzelfalle der Arbeitgeber die Verletzung der Mitteilungs- oder Anzeigepflicht zum Anlaß für eine Kündigung nehmen kann und auch tatsächlich genommen hat. Für einen Arbeitgeber kann es aus sachlichen Gründen von besonderer Bedeutung sein, von einer Verhinderung des Arbeiters umgehend Kenntnis zu erhalten. Sind derartige besondere Gründe gegeben, kann er dem Arbeiter eine umgehende Mitteilung der Arbeitsverhinderung zur Pflicht machen und wird dies, wenn es ihm tatsächlich darauf ankommt, auch in einer eindringlichen Weise tun, die dem Arbeiter die Bedeutung dieser Verpflichtung bewußt macht. Ist eine Pflicht zur umgehenden Mitteilung in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen, kann im allgemeinen davon ausgegangen werden, daß das Interesse des Arbeitgebers an einer umgehenden Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit sachlich gerechtfertigt ist.



- 6 -

Besteht eine solche sachlich begründete Verpflichtung, eine Arbeitsverhinderung umgehend mitzuteilen, kann der Arbeitgeber eine Verletzung dieser Mitteilungspflicht zum Anlaß für eine Kündigung nehmen. Wenn es in diesem Zusammenhang auch nicht darauf ankommt, ob eine Kündigung wegen Verletzung der Mitteilungspflicht begründet in dem Sinne ist, daß sie sich bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes als sozial gerechtfertigt erweise, so muß doch die Verletzung der Anzeigepflicht unter Berücksichtigung aller Umstände solches Gewicht haben, daß sie einem vernünftigen Arbeitgeber Anlaß für eine Kündigung geben kann. Nur dann kann sie eine die Kündigung wesentlich mitbestimmende Bedingung darstellen und den entscheidenden Anstoß für die Kündigung geben (vgl. BAG 24, 1 [3-4] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 1 der Gründe]; BAG 24, 84 [87] = AP Nr. 2 zu § 6 LohnFG [zu 1 der Gründe]).

Ob im Einzelfall die Verletzung der Mitteilungspflicht tatsächlich Anlaß für die ausgesprochene Kündigung war, wird sich insbesondere danach beurteilen lassen, wie der Arbeitgeber in der Vergangenheit auf Verletzungen der Mitteilungspflicht reagiert hat. Hat er solche Pflichtverletzungen unbeanstandet hingenommen, wird ihm in der Regel nicht abgenommen werden können, daß allein die Verletzung der Mitteilungspflicht Anlaß für die ausgesprochene Kündigung war. Das Vorbringen der Beklagten läßt es nicht ausgeschlossen erscheinen, daß sie allein deswegen gekündigt hat, weil der Arbeiter P seine Arbeitsverhinderung nicht sofort mitgeteilt hat, obwohl dies möglicherweise schon am 2. oder 3. Dezember 1978 hätte geschehen können. Das Landesarbeitsgericht wird dazu die erforderlichen Feststellungen zu treffen haben.

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

- 7 -



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



- 7 -

3. Sollte sich ergeben, daß die Beklagte doch aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat, wäre die Klage begründet. In der Ausgleichsquittung vom 4. Dezember 1978 konnte der Arbeiter P auf den Lohnfortzahlungsanspruch für die Zeit vom 9. Dezember 1978 bis 12. Januar 1979 nicht verzichten. Dieser Anspruch war am 4. Dezember noch nicht entstanden. Ein Verzicht auf noch nicht entstandene und noch nicht fällige Lohnfortzahlungsansprüche verstößt gegen § 9 LohnFG und ist nach § 134 BGB unwirksam (Urteil des Senats vom 11. Juni 1976 - 5 AZR 506/75 - AP Nr. 2 zu § 9 LohnFG [zu II der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Urteil des Senats vom 20. August 1980 - 5 AZR 218/78 - [demnächst] AP Nr. 11 zu § 6 LohnFG [zu III 2 a der Gründe]).

gez.: Dr. Hilger

Matthes

Roeper

Schleinkofer

Dr. Kalb



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)