

Aktenzeichen: 5 AZR 896/79

LAG Berlin Urteil des BAG vom 20. August 1980

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

Gesetz: LohnFG § 6 Abs. 1 Satz 1; RVO § 182 Abs. 10

Leitsätze: Kündigt der Arbeitgeber einem erkrankten Arbeiter zum voraussichtlichen Ende der Arbeitsunfähigkeit, ohne abzuwarten, ob die Arbeitsunfähigkeit über das zunächst angenommene Datum hinaus andauert, ist der Arbeiter dann aber weiter krank, so kann es sich um eine Kündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit (§6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG) handeln. Daß der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit zunächst hingenommen hatte, schließt eine "Anlaßkündigung" nicht aus.



5 AZR 896/79

8 Sa 116/78 Berlin

Verkündet am
20. August 1980

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

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:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Juli 1979 - 8 Sa 116/78 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der bei der Klägerin versicherte Arbeiter Sp war seit dem 16. Mai 1978 in einem Aushilfsarbeitsverhältnis als Schlosser bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist jeweils zum Schichtschluß vereinbart.

Am 29. Mai 1978 erkrankte der Versicherte arbeitsunfähig. Eine Folgebescheinigung vom 13. Juni 1978 attestierte die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis einschließlich Dienstag, den 20. Juni 1978.

Am 20. Juni kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Am 22. Juni ging bei ihr eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 20. Juni ein, nach der der Versicherte noch bis zum 4. Juli 1978 arbeitsunfähig krank war. Mit Rücksicht darauf schrieb die Beklagte am 28. Juni an den Versicherten wie folgt:

Hierdurch teilen wir Ihnen nochmals mit, daß wir Ihr Aushilfsarbeitsverhältnis zum 20. Juni 1978 gekündigt haben.

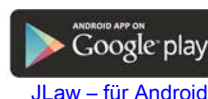
Den auf diesem Schreiben befindlichen maschinenschriftlichen Vermerk "Kenntnis genommen und einverstanden" hat der Versicherte unterschrieben.

Die Klägerin zahlte an den Versicherten für die Zeit vom 24. Juni bis 4. Juli 1978 Krankengeld in Höhe von 498,41 DM. Im vorliegenden Verfahren verlangt sie aus übergegangenem Recht (§ 182 Abs. 10 RVO) Erstattung dieses Betrages. Sie hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt und ist der Auffassung, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, gerade nicht aus Anlaß der Erkrankung gekündigt, sondern bis zum Ende der ihr bekannten Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewartet zu haben.

Am 20. Juni 1978 sei ihr nicht bekannt gewesen, daß der Versicherte weiter arbeitsunfähig krank sein werde. Im übrigen sei das Arbeitsverhältnis durch ihr Schreiben vom 28. Juni und das Einverständnis des Versicherten einvernehmlich beendet worden. Dann seien Lohnfortzahlungsansprüche über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus nicht gegeben. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte weiter behauptet, dem Versicherten wegen Schlechtleistung gekündigt zu haben.

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 nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Bei einem zeitlichen Zusammenhang zwischen der Erkrankung des Arbeitnehmers und der Kündigung durch den Arbeitgeber in Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit spreche der erste Anschein dafür, daß die Kündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen werde. Das gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber eine gewisse Dauer der Erkrankung des Arbeitnehmers zunächst hingenommen habe. Einen anderen Grund für die ausgesprochene Kündigung habe die Beklagte nicht dargetan, die von ihr behauptete



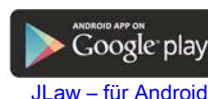
- 4 -

Schlechtleistung sei nicht näher substantiiert worden. Das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung, nicht aber durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden.

II. Diese Begründung läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

1.a) Kündigt ein Arbeitgeber in zeitlichem Zusammenhang mit der Krankmeldung eines Arbeitnehmers oder der Anzeige der Fortdauer einer bekannten Arbeitsunfähigkeit, so spricht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, daß die Arbeitsunfähigkeit oder deren Fortdauer Anlaß der Kündigung war. Diesen Beweis des ersten Anscheins kann der Arbeitgeber nur dadurch erschüttern, daß er Tatsachen vorträgt und erforderlichenfalls beweist, aus denen sich ergibt, daß andere Gründe seinen Kündigungsentschluß bestimmt haben (Urteil des Senats vom 20. August 1980 - 5 AZR 218/78-[demnächst] AP Nr. 11 zu § 6 LohnFG [zu III 1 der Gründe]).

Die Beklagte hat nicht gekündigt, als ihr die Anzeige über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit über den 20. Juni 1978 hinaus zugeing, sondern die Kündigung schon vorher zum - voraussetzlichen - Ende der ihr bekannten Arbeitsunfähigkeit des Versicherten Sp ausgesprochen. Daraus ergibt sich zwar, daß die Beklagte nicht die ihr bekannte und schon einige Zeit andauernde Arbeitsunfähigkeit zum Anlaß ihrer Kündigung genommen hat; das schließt aber nicht aus, daß die Beklagte für den Fall einer Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mit ihrer Kündigung eine weitere Lohnfortzahlung vermeiden wollte. Eine solche Annahme liegt ebenso nahe, wie bei einer Kündigung nach Eingang der Anzeige über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit. Liegen keine ande-



- 5 -

ren Gründe vor, die den Arbeitgeber zur Kündigung bestimmt haben, bleibt nur die Arbeitsunfähigkeit bzw. deren mögliche Fortdauer als Anlaß für die Kündigung übrig. Sind andere Gründe gegeben, mag der Arbeitgeber diese vortragen und damit den gegen ihn sprechenden Anscheinsbeweis erschüttern.

b) Die Beklagte wußte allerdings am 20. Juni 1978 noch nicht, daß der Versicherte Sp über diesen Tag hinaus arbeitsunfähig sein werde. Das steht der Annahme nicht entgegen, die Beklagte habe aus Anlaß der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Zwar setzt eine "Anlaßkündigung" grundsätzlich voraus, daß dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit oder deren Fortdauer bei Ausspruch der Kündigung bekannt ist (Urteil des Senats vom 15. August 1974, AP Nr. 3 zu § 6 LohnFG); das führt jedoch zu keiner anderen Beurteilung. Der Arbeitgeber kann sich auf die fehlende Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit nicht berufen, wenn er vor Ablauf der Nachweisfrist des § 3 Abs. 1 Satz 1 LohnFG kündigt (Urteil vom 26. April 1978, AP Nr. 5 zu § 6 LohnFG [zu 2 b und c der Gründe]). Das gilt nicht nur, wenn der Arbeitnehmer erstmals fehlt und der Arbeitgeber daraufhin kündigt, bevor die Frist zur Beibringung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgelaufen ist. Auch wenn der Arbeitnehmer über die zunächst bescheinigte Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinaus fehlt, muß der Arbeitgeber abwarten, ob nicht innerhalb von drei Kalendarntagen eine Folgebescheinigung beigebracht wird, wenn er vermeiden will, daß seine Kündigung als eine Kündigung aus Anlaß der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit angesehen wird (vgl. das nach diesem Urteil verkündete Urteil des Senats vom 29. August 1980 - 5 AZR 1051/79 - [demnächst] AP Nr. 18 zu § 6 LohnFG [zu II 2 a der Gründe]). Die Beklagte hat nicht gewartet um zu erfahren, ob der Versicher-

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



- 6 -

te Sp am 20. Juni wieder gesund oder weiter arbeitsunfähig war. Sie muß sich daher so behandeln lassen, als habe sie Kenntnis von der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit gehabt. Dann spricht aber der Beweis des ersten Anscheins dafür, daß sie aus Anlaß der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat.

c) Einen anderen Anlaß für die Kündigung hat die Beklagte nicht vorgetragen. Die von ihr in der Berufungsinstanz behauptete Schlechtleistung des Versicherten Sp hat das Landesarbeitsgericht zu Recht unberücksichtigt gelassen, da die Beklagte dazu Näheres nicht vorgetragen hat. Das wird auch von der Revision nicht angegriffen.

2. Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG war die Beklagte nach allem zur Lohnfortzahlung auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus verpflichtet. Daran änderte nichts, daß der Versicherte Sp sich mit der Kündigung einverstanden erklärt hat. Darin lag keine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt. Im übrigen wäre der Lohnfortzahlungsanspruch nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG auch durch eine spätere einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt worden (Urteil des Senats vom 28. November 1979 - 5 AZR 955/77 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 6 LohnFG [zu 1 b der Gründe]).

Mit der Zahlung von Krankengeld ist der Lohnfortzahlungsanspruch auf die Klägerin übergegangen, § 182 Abs. 10 RVO. Die Klägerin kann daher Erstattung des gezahlten Krankengeldes verlangen.

gez.: Dr. Hilger

Matthes

Roeper



Schleinkofer Dr. Kalb
[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

