

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

22. DEZ. 1971

Gesetz: LohnFG §§ 1, 6; BGB §§ 404, 412;
ZPO § 320 Abs. 1; BRTV-Bau § 9

Leitsätze:

1. Der erkrankte Arbeiter hat auch dann einen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG, wenn die Krankheit seine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zur Folge hat.
2. Die Anwendung des § 6 LohnFG setzt eine wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber voraus.
3. Sichert der Schuldner zu, daß er den Anspruch auch ohne Fristgerechte Geltendmachung erfüllen werde, so kann er sich auf die Versäumung einer tariflichen Ausschlußfrist durch den Gläubiger nicht berufen (Bestätigung von BAG 14, 140 [146] = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG).

Aktenzeichen: 1 AZR 180/71

Urteil des BAG vom 22. Dezember 1971 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 180/71
7 Sa 36/71 Hamm

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 22. Dezember 1971

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. Dezember 1971 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Grebenstein für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. März 1971 - 7 Sa 36/71 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 21. Dezember 1970 - 1 Ca 1471/70 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 937,56 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 6. November 1970 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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:

Der Rechtsvorgänger der Klägerin war bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Er war bei Gleisbauarbeiten unter Tage eingesetzt und bei der Klägerin krankenversichert.

Am 13. Mai 1970 veranlaßte die Beklagte eine Wiederanlegungsuntersuchung des Rechtsvorgängers der Klägerin. Dabei stellte sich heraus, daß dieser wegen Herzerkrankung grubenuntauglich und nach Besserung der Herzerkrankung nur noch für leichte Schichtlohnarbeit über Tage einsatzfähig war; es wurde zunächst Arbeitsunfähigkeit angenommen. Am 14. Mai 1970 erfolgte Krankschreibung wegen Arbeitsunfähigkeit. Diese bestand bei Erlaß des Berufungsurteils fort.

Am 14. Mai 1970 kündigte die Beklagte dem Rechtsvorgänger der Klägerin fristgemäß zum 18. Mai 1970 wegen Grubenuntauglichkeit. Sie zahlte ihm seinen Lohn bis zum 18. Mai 1970 weiter. Vom 19. Mai bis zum 23. Juni 1970 zahlte die Klägerin an ihren Versicherten Krankengeld in Höhe von 937,56 DM.

Gestützt auf die sozialversicherungsrechtliche Vorschrift über den gesetzlichen Forderungsübergang machte die Klägerin in Höhe dieses Betrages einen Erstattungsanspruch gegen die Beklagte geltend; die Geltendmachung erfolgte mit Schreiben vom 7. Juli 1970. Die Beklagte lehnte den Anspruch mit Schreiben vom 26. August 1970 ab.

Daraufhin hat die Klägerin Klage eingereicht, mit der sie die Beklagte auf Erstattung des vorgenannten Betrages nebst Zinsen in Anspruch nimmt. Sie vertritt die Ansicht, ihr Rechtsvorgänger habe nach § 6 LohnFG einen Lohnzahlungsanspruch bis zum 23. Juni 1970 gegen die Beklagte gehabt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie beruft sich darauf, daß sie nicht wegen Arbeitsunfähigkeit,



sondern wegen Grubenuntauglichkeit gekündigt habe; deshalb sei sie mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages von der Lohnzahlungspflicht befreit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat die Ansicht vertreten, daß der Klageanspruch durch den hier anwendbaren § 9 BRTV-Bau in der für die streitige Zeit maßgeblichen Fassung vom 31. März 1965 nicht ausgeschlossen sei; jedoch sei die Kündigung nicht aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit, sondern wegen der Grubenuntauglichkeit erfolgt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Es hat zur Frage der tariflichen Ausschußfrist nicht Stellung genommen; im übrigen hat es sich der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts angeschlossen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision. Beide Parteien haben sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

1. Der vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht vertretenen Ansicht, die Klage sei wegen Fehlens der Voraussetzungen des § 6 LohnFG abzuweisen, vermag sich der Senat nicht anzuschließen.

Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG wird der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes und damit auch des § 6 Abs. 1 Satz 1 dieses Gesetzes ist es, den Arbeiter in bestimmtem Umfang vor einem finanziellen Schaden zu bewahren, der ihm durch eine Krankheit entstehen könnte,



und seine Existenzgrundlage im Krankheitsfall für eine gewisse Zeit zu sichern. Durch die Regelung des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG soll es dem Arbeitgeber unmöglich gemacht werden, sich durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung seiner Leistungspflicht aus § 1 Abs. 1 LohnFG zu entziehen (siehe Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, C S. 314). Mit Recht führt Töns aaO. aus, daß es widerspruchsvoll wäre, wenn dem Arbeiter für den Fall der Arbeitsunfähigkeit der besondere Schutz des § 1 Abs. 1 LohnFG eingeräumt würde, dieselbe Arbeitsunfähigkeit aber den Anlaß für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit für den Wegfall des in § 1 Abs. 1 LohnFG vorgesehenen Schutzes geben könnte.

Wegen des Zweckes des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG muß diese Vorschrift, müssen insbesondere die Worte "aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit" so ausgelegt werden, daß der Grundgedanke des Gesetzes erhalten bleibt. Dieser geht dahin, den Anspruch des erkrankten Arbeiters im Interesse seiner Existenzsicherung bei einer Arbeitsunfähigkeit mit sich bringenden Erkrankung möglichst aufrechtzuerhalten (Maus, LohnFG, 2. Auflage, § 6 Anm. II 2 b). Deshalb muß der Begriff "aus Anlaß" weit ausgelegt werden: "Aus Anlaß" ist umfassender als "wegen" (Brecht, Lohnfortzahlung für Arbeiter, § 6 Anm. 1; "Anlaß" geht weiter als "Grund" (Schellong, LohnFG, § 6 Anm. 2).

Für eine weite Auslegung des Begriffes "aus Anlaß" hat sich auch der erkennende Senat in seinem Urteil 1 AZR 40/71 vom 26. Oktober 1971, das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt ist, ausgesprochen. Er hat dort ausgeführt, es komme nicht auf den unmittelbar leitenden Beweggrund für die Kündigung an. Die Arbeitsunfähigkeit brauche nicht der zur Kündigung bewegende Grund zu sein. Es genüge vielmehr, wenn die Kündigung ihre ob-

jektive Ursache in der Arbeitsunfähigkeit habe und diese sich innerhalb der Ursachenkette als eine die Kündigung wesentlich mitbestimmende Bedingung darstelle und den entscheidenden Anstoß für den Entschluß zum Ausspruch der Kündigung gegeben habe. An dieser Ansicht ist festzuhalten, wobei zu beachten ist, daß die "Arbeitsunfähigkeit" in § 6 Abs. 1 Satz 1 eine solche ist, die "infolge Krankheit" (§ 1 Abs. 1 Satz 1) eingetreten ist, wie auch der in § 6 Abs. 1 Satz 1 erwähnte Anspruch kein anderer als der in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannte Anspruch ist.

Es muß somit davon ausgegangen werden, daß die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG weiterbesteht, wenn er aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit verursacht ist, kündigt. Nach Sinn und Zweck des Gesetzes muß diese Vorschrift aber auch angewendet werden, wenn die Kündigung mit Rücksicht auf die Folgen ausgesprochen wird, die sich aus einer Erkrankung für den Arbeiter ergeben. Diese Folgen bestehen eben in der Arbeitsunfähigkeit, mag es sich dabei um die Unfähigkeit handeln, überhaupt zu arbeiten (Erwerbsunfähigkeit), oder um die Unfähigkeit, gerade die Arbeit auszuführen, die der Arbeiter ausgeführt hatte, als er erkrankte (Berufsunfähigkeit). Auch im letzteren Falle erfolgt die Kündigung im Hinblick auf die vorliegende Arbeitsunfähigkeit, die ihrerseits die Kündigung auslöst. Die Existenzsituation des Arbeiters ist in dem einen wie in dem anderen Falle gleich.

Diese Ansicht ist für das Sozialversicherungsrecht vom Bundessozialgericht im Urteil vom 30. Mai 1967, 3 RK 15/65 (BSG 26, 288) und im Urteil vom 11. Juli 1967, 3 RK 93/65 (SozRecht Nr. 24 RVO § 183) vertreten worden. Danach liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn der Arbeiter nicht imstande ist, auf seinen alten Arbeitsplatz und in seinen erlernten Beruf zurückzukehren sowie die zuletzt verrichtete oder eine ähnlich geartete Tätigkeit wieder aufzunehmen, ferner dann, wenn das Leiden nicht mehr behandlungsbedürftig



tig und der Arbeiter selbst berufsunfähig geworden ist. Für das Arbeitsrecht ist das ebenfalls bereits ausgesprochen worden, und zwar in BAG AP Nr. 15 zu § 1 ArbKrankhG sowie in BAG 12, 1 2/47 = AP Nr. 1 zu § 78 Seemannsgesetz.

Von einer Krankheit und damit von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit muß in Zusammenfassung des bisher Gesagten also auch gesprochen werden, wenn die Erkrankung so schwer ist, daß die Arbeit - sei es die bisher geleistete, sei es eine irgendwie anders geartete - in Zukunft überhaupt nicht mehr aufgenommen werden kann (so schon BAG 12, 1 37). Die Arbeitsunfähigkeit entfällt nicht dadurch, daß eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung auf die Dauer eintritt und der erkrankte Arbeiter seiner bisher ausgeübten oder einer anders gearteten Erwerbstätigkeit überhaupt nicht mehr oder nur auf die Gefahr hin nachgehen kann, seinen Zustand zu verschlimmern.

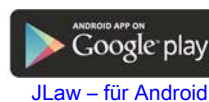
Diese Überlegungen sind auch im Streitfalle anzuwenden. Hier steht fest, daß von der Beklagten deswegen gekündigt worden ist, weil der Rechtsvorgänger der Klägerin grubenuntauglich geworden war. Diese Grubenuntauglichkeit war die Folge seiner Krankheit; sie führte zu dauernder Unfähigkeit, in dem bisherigen Beruf zu arbeiten. Wegen dieser dauernden Unfähigkeit, mindestens aber aus Anlaß derselben, ist dem Rechtsvorgänger der Klägerin gekündigt worden. Es besteht also kein Zweifel daran, daß hier ein Fall des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG vorliegt.

Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf die Entscheidung BAG 11, 297 ff. = AP Nr. 1 zu § 3 ArbKrankhG berufen. Der dortige Fall lag anders: Dort war trotz der Erkrankung dem Arbeiter zunächst nicht gekündigt worden. Erst dann, als die weiteren Mitglieder der Arbeitskolonne, der der Erkrankte angehörte, von sich aus kündigten und der Arbeitgeber gerade wegen dieser Kündi-

gungen keine Verwendung mehr für den erkrankten Arbeiter hatte, hat er die Kündigung ausgesprochen. Das zeigt, daß nicht die Krankheit des dortigen Klägers maßgeblich für die Kündigung gewesen war, sondern andere Gründe im Sinne des § 3 des damals gültigen Arbeiterkrankheitsgesetzes, der § 6 Abs. 2 des heutigen Lohnfortzahlungsgesetzes entspricht, die Kündigung veranlaßt hatten.

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte dagegen die Kündigung nur deshalb ausgesprochen, weil der Rechtsvorgänger der Klägerin in seinem bisherigen Beruf als Untertagearbeiter nicht mehr verwendet werden durfte, und zwar allein wegen seiner Erkrankung. Die Grubenuntauglichkeit war also die Folge der Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat, und kann deshalb von dieser nicht getrennt werden. Die in den Vorinstanzen vertretene Ansicht, die Kündigung habe mit der partiellen dauernden Arbeitsunfähigkeit und somit mit der diese veranlassenden Erkrankung des Rechtsvorgängers der Klägerin nichts zu tun gehabt, ist abzulehnen. Sie würde zu dem ungerechtfertigten Ergebnis führen, daß ein Arbeiter, dessen Krankheit zur Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit führt, wirtschaftlich und damit existentiell schlechter behandelt wird als der nur leichter erkrankte Arbeiter (siehe auch BAG 12, 1 37).

Unrichtig ist es schließlich, wenn sich die Beklagte darauf beruft, der Kläger hätte durch einen Kündigungsschutzprozeß gegen die Kündigung vorgehen können; wenn er das unterlassen habe, könne er jetzt nicht mehr die Berechtigung der Kündigung in Zweifel ziehen. Dabei ist übersehen, daß § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG von einer wirksamen Kündigung ausgeht. Wenn eine solche nicht ausgesprochen ist oder wenn später im Kündigungsschutzprozeß klargestellt wird, daß die ausgesprochene Kündigung nicht wirksam ist, so bedarf es nicht der Zuhilfenahme des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG; in diesem Falle ergibt sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers schon daraus, daß das Arbeitsverhältnis nicht geendet hat. Dagegen besteht die Lohnfortzahlungspflicht



des Arbeitgebers nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gerade dann, wenn das Arbeitsverhältnis dadurch geendet hat, daß eine wirksame Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt ist.

2. Die Klage kann auch nicht an der tariflichen Ausschlußfrist des § 9 BRTV-Bau scheitern. Daß die Geltendmachung i. S. des Abs. 1 dieser Vorschrift rechtzeitig erfolgt ist, ist außer Streit. Mit Schreiben vom 26. August 1970, also noch innerhalb der Zweimonatsfrist des § 9 Abs. 2 BRTV-Bau, hat die Beklagte der Klägerin, die nach den §§ 404, 412 BGB in die Rechtsposition ihres Rechtsvorgängers eingetreten war, zugesichert, sie werde den Anspruch der Klägerin, falls er bestehe, ohne Rücksicht auf den Ablauf der tariflichen Ausschlußfrist erfüllen. Das war nach S. 3 der Ausfertigung des angefochtenen Urteils in den Tatsacheninstanzen unstreitig und kann deshalb in der Revisionsinstanz nicht mehr in Abrede gestellt werden, es sei denn, die Beklagte hätte einen begründeten Berichtigungsantrag gestellt; letzteres ist innerhalb der dafür vorgesehenen Frist von einer Woche (§ 320 Abs. 1 ZPO) nicht geschehen.

Für diesen Fall schließt sich der erkennende Senat der in dem Urteil des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. März 1963 (BAG 14, 140 1467 = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG; siehe auch BAG 10, 1 77 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Ausschlußfristen) vertretenen Auffassung an, daß auch die Anwendung einer Ausschlußfrist unter dem Grundgedanken des § 242 BGB steht. Danach ist es der Beklagten verwehrt, Rechte aus einer Versäumung der Ausschlußfrist geltend zu machen, da die Klägerin aufgrund der Zusicherung der Beklagten darauf vertrauen durfte, ihr Anspruch werde auch ohne fristgerechte Geltendmachung erfüllt. Mit ihrem Hinweis auf die tarifliche Ausschlußfrist kann die Beklagte deshalb keinen Erfolg haben.

gez. Dr. Müller

Siara

Wichmann

Dr. Göbel

R. Grebenstein



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

