

125

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

26. OKT. 1971

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1, § 5 Nr. 1, § 6 Abs. 1, § 9;
BGB §§ 157, 186, 188, 242, 614; ZPO § 561 Abs. 2,
§ 565 Abs. 3 Nr. 1

- Leitsätze: 1. Aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit i. S. des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG erfolgt die Kündigung des Arbeitgebers in jedem Falle auch dann, wenn sie ausgesprochen wird, um durch die anderweite Besetzung des verwaisten Arbeitsplatzes des erkrankten Arbeiters Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden.
2. Sofern ein Fall des § 6 Abs. 1 LohnFG vorliegt, haben Ausgleichsquittungen, die Arbeiter aus Anlaß der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unterzeichnen, jedenfalls hinsichtlich der erst später fällig werdenden Teilansprüche auf Lohnfortzahlung keine rechtliche Wirkung.
3. Der Lohnfortzahlungsanspruch nach dem LohnFG ist nichts anderes als der aufrecht erhaltene Lohnanspruch und teilt in jeder Hinsicht dessen rechtliches Schicksal. Der nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gegebene Lohnanspruch folgt gleichfalls allen rechtlichen Regeln des bisherigen Lohnanspruchs. Somit wird er, ggf. in der Gestalt von Teilansprüchen, zu den bisherigen Lohnzahlungsterminen fällig und kann erst von da an geltend gemacht werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 40/71

Urteil des BAG vom 26. Oktober 1971

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 26. Oktober 1971
Herrn Dr. Henkelmann,
Arbeitsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1971 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Siara und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Kettner und Kehrman für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 17. Dezember 1970 - 1 Sa 271/70 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 4. August 1970 - 4 Ca 203/70 M - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 bei der Klägerin krankenversicherte Frau Helene S war seit dem 3. März 1969 bei der Beklagten als Hilfsarbeiterin beschäftigt. Vom 21. Januar bis zum 8. März 1970 war sie wegen Krankheit arbeitsunfähig. Sie hatte ihre Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung, die als voraussichtliches Ende der Krankheit den 11. Februar 1970 angab, der Beklagten nachgewiesen.

Am 5. Februar 1970 kündigte die Beklagte der Arbeiterin das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 20. Februar 1970. Frau S unterzeichnete am 20. Februar 1970 ein ihr von der Beklagten vorgelegtes Schriftstück, in dem sie den Erhalt ihrer Arbeitspapiere und des Restgehaltes quittierte und darüber hinaus erklärte, daß sie keinerlei Rechtsansprüche aus ihrem Arbeitsverhältnis, gleich welcher Art, gegen die Beklagte mehr habe bzw. geltend machen werde. Ab 21. Februar 1970 erhielt Frau S von der Klägerin Krankengeld, davon in der Zeit bis zum 3. März 1970 (Ende des Sechs-Wochen-Zeitraumes) insgesamt 136,57 DM (7 Tage zu je 19,51 DM).

In Höhe des letztgenannten Betrages nimmt die Klägerin die Beklagte in Anspruch, weil insoweit ein über den 20. Februar 1970 zeitlich hinausgehender Anspruch der Frau S auf Lohnfortzahlung auf sie übergegangen sei. Dies folgt nach der Darstellung der Klägerin daraus, daß die Kündigung der Frau S aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit erfolgt sei und der Anspruch auf Lohnfortzahlung daher durch den Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht berührt werde. Demgemäß hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 136,57 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, die Kündigung der Frau S aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen zu haben. Die Kündigung sei erfolgt, weil Frau S häufig unentschuldigt gefehlt oder die Arbeitsstelle vorzeitig verlassen habe. Nach der Ansicht der Beklagten steht dem Klageanspruch ferner der von Frau



S in der Ausgleichsquittung vom 20. Februar 1970 ausgesprochene Verzicht auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis entgegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme festgestellt, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Frau S deshalb gekündigt habe, weil sie in dem Betrieb jede Arbeitskraft benötigt und daher anstelle von Frau S Ersatzkräfte eingestellt habe. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist danach die Arbeitsunfähigkeit der Frau S der entscheidende Anlaß für die Kündigung mit der Folge gewesen, daß der Anspruch auf Lohnfortzahlung durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hält jedoch den von Frau S in der Ausgleichsquittung ausgesprochenen Verzicht auf weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis für vereinbar mit § 9 LohnFG und daher für rechtswirksam. Nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses könne der Arbeitnehmer auch auf an sich unabdingbare gesetzliche Ansprüche verzichten. Der Begriff der Unabdingbarkeit besagt nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nur, daß auf den Anspruch nicht bereits vor seiner Entstehung verzichtet werden könne.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Von diesem Rechtsmittel macht die Klägerin Gebrauch.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg, da das Landesarbeitsgericht die rechtliche Auswirkung der Verzichtserklärung der Frau S vom 20. Februar 1970 auf den Lohnfortzahlungsanspruch unrichtig beurteilt hat.

1. Ohne Rechtsirrtum geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Frau S aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat und der Anspruch auf Lohnfortzahlung daher nicht mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses am 20. Februar 1970 erloschen ist (§ 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG).



Für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO) ist die von der Beklagten in der Revisionsinstanz nicht beanstandete tatsächliche Feststellung des Landesarbeitsgerichts, Ursache für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei das Bestreben der Beklagten gewesen, den infolge der Arbeitsunfähigkeit verwaisten Arbeitsplatz der Frau S anderweit wieder zu besetzen und dadurch Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Danach ist die Arbeitsunfähigkeit der Frau S nicht unmittelbar der die Beklagte leitende Beweggrund für die Kündigungsmaßnahme gewesen, vielmehr haben erst durch das Fernbleiben der Frau S hervorgerufene betriebliche Schwierigkeiten den Anstoß zur Kündigung gegeben. Auch im letzteren Falle hält jedoch § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG den Anspruch des von einer Kündigung betroffenen arbeitsunfähigen Arbeiters auf Lohnfortzahlung aufrecht.

Die Vorschrift setzt für den Fortbestand des Lohnfortzahlungsanspruchs nur voraus, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis "aus Anlaß" der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Die Arbeitsunfähigkeit braucht danach nicht der den Arbeitgeber zur Kündigung bewegende Grund zu sein, es genügt, wenn die Kündigungsmaßnahme ihre objektive Ursache in der Arbeitsunfähigkeit hat (Schmatz-Fischwasser, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., C 603; Schellong, Lohnfortzahlungsgesetz, § 6 Anm. 2). Innerhalb dieser Ursachenkette muß sich die Arbeitsunfähigkeit allerdings als eine die Kündigung wesentlich mitbestimmende Bedingung darstellen; sie muß, wie bereits der erkennende Senat für den mit § 6 LohnFG übereinstimmenden § 3 des aufgehobenen Arbeiterkrankheitsgesetzes ausgesprochen hat (BAG 11, 297 [299, 300] = AP Nr. 1 zu § 3 ArbKrankhG), den entscheidenden Anstoß für den Entschluß des Arbeitgebers zum Ausspruch der Kündigung gegeben haben. Hieran kann es vor allem dann fehlen, wenn der Geschehensablauf zwar durch die Arbeitsunfähigkeit in Gang gesetzt wird, jedoch erst das Hinzutreten sonstiger Umstände den Kündigungsentschluß des Arbeitgebers herbeiführt (BAG wie oben).



Vorliegendenfalls ist die Arbeitsunfähigkeit der Frau S die entscheidende Ursache für die Kündigung geblieben, obwohl sie nicht unmittelbar den Kündigungsentschluß der Beklagten ausgelöst hat, sondern erst die im Laufe des Sechs-Wochen-Zeitraums (§ 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG) aufgetretene betriebliche Notwendigkeit, den leeren Arbeitsplatz mit Ersatzkräften zu besetzen. Denn krankheitsbedingtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz ist erfahrungsgemäß häufig die Quelle mehr oder minder größerer oder geringerer betrieblicher Schwierigkeiten, nicht selten sogar ausgesprochener betrieblicher Notlagen. Daher sind alle Maßnahmen, die der Arbeitgeber selbst im Betrieb zur Abwehr und zur vorbeugenden Vermeidung dieser Schwierigkeiten trifft, im Rechtssinne entscheidend durch die Arbeitsunfähigkeit bedingt. Das gilt insbesondere für die Maßnahmen im personellen Bereich einschließlich der Einstellung von Ersatzkräften, selbst solcher, die nur unter der Bedingung einer längerfristigen Beschäftigung zu gewinnen waren und daher bei der Rückkehr des erkrankten Arbeitnehmers nicht wieder entlassen werden können. Entschließt der Arbeitgeber sich zur Anstellung solcher Ersatzkräfte und entläßt er deshalb schließlich den erkrankten Arbeitnehmer, so hat er eine von ihm selbst zu verantwortende betriebsorganisatorische Maßnahme gegen die Folgewirkungen der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung getroffen und damit das Arbeitsverhältnis des erkrankten Arbeiters aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Weder die Störung des Betriebsablaufs noch die Notwendigkeit zur Einstellung anderer Dauerarbeitskräfte sind von außen hinzutretende Faktoren, die den durch die Arbeitsunfähigkeit ausgelösten Geschehensablauf selbständig bedingen.

Das Landesarbeitsgericht hat danach zu Recht unerörtert gelassen, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte die Ersatzkräfte eingestellt und weshalb sie zu deren Gunsten alsbald die zeitweilig arbeitsunfähige Frau S entlassen hat. Möglicherweise hätte die Beklagte die Ersatzkräfte nur für die Dauer der Verhinderung der Frau S einzustellen brauchen und nach deren Gesundung sofort wieder entlassen können;

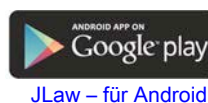


hätte sie sich in diesem Falle gleichwohl zur Kündigung der Frau S entschlossen, so erschiene die Arbeitsunfähigkeit sogar als der eigentliche Beweggrund der Kündigung. Sollte die Entlassung der Frau S etwa eine Folge der Anstellungsbedingungen der Ersatzkräfte sein, so ist die Kündigung, wie dargelegt, ebenfalls eine Maßnahme aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit.

2. Unrichtig ist das angefochtene Urteil insoweit, als es den in der Ausgleichsquittung erklärten Verzicht der Frau S auf den durch § 6 LohnFG begründeten Lohnfortzahlungsanspruch für rechtswirksam bezeichnet. Daß die Ausgleichsquittung vom 20. Februar 1970 nach dem Willen der Parteien des Arbeitsverhältnisses auch diesen Anspruch erfassen sollte, hat das Landesarbeitsgericht tatrichterlich festgestellt. Angriffe hiergegen richtet die Revision nicht. In der Revisionsinstanz ist daher von dieser Feststellung auszugehen.

Der Senat läßt offen, ob, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, der Unabdingbarkeitsschutz des § 9 LohnFG nur dem noch nicht entstandenen Anspruch auf Lohnfortzahlung gewährt wird. Denn selbst bei dieser einschränkenden Auslegung des § 9 LohnFG kann die Verzichtserklärung vom 20. Februar 1970 dem sich auf § 6 LohnFG stützenden Anspruch auf weitere Lohnfortzahlung nicht entgegengehalten werden. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts war am 20. Februar 1970, dem Tag der Erteilung der Ausgleichsquittung, dieser Anspruch überhaupt noch nicht entstanden.

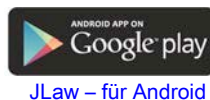
Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Annahme zunächst übersehen, daß im Zeitpunkt der Ausstellung der Ausgleichsquittung das Arbeitsverhältnis der Frau S mit der Beklagten noch nicht beendet war. Die nach dem unstreitigen Tatbestand zum 20. Februar 1970 erklärte Kündigung hatte die rechtliche Wirkung, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieses Tages sein Ende fand (vgl. BAG 18, 345 [348] = AP Nr. 4 zu § 5 BUrlG). Auch die Parteien des Arbeitsverhältnisses haben die rechtlichen Beziehungen als während des ganzen 20. Februar 1970 fortbestehend behandelt; das zeigt



die volle Lohnfortzahlung für diesen Tag. Unzweifelhaft ist die Ausgleichsquittung während des Laufs des 20. Februar 1970, damit noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet worden. Man kann also nicht, wie das Landesarbeitsgericht dies getan hat, einen Verzicht auf einen bereits entstandenen Lohnfortzahlungsanspruch deshalb als selbstverständlich unterstellen, weil die Ausgleichsquittung nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet worden sei.

Vor allem läßt sich auch mit sonstigen rechtlichen Gründen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Ausgleichsquittung erfasse bereits entstandene Lohnfortzahlungsansprüche, nicht aufrecht erhalten. Wie das Landesarbeitsgericht an anderer Stelle zutreffend bemerkt hat, sind alle auf dem Lohnfortzahlungsgesetz beruhenden Lohnfortzahlungsansprüche rechtlich wie sonstige Lohnansprüche zu behandeln. Der Lohnfortzahlungsanspruch des Gesetzes ist kein Anspruch mit besonderer selbständiger Rechtsnatur. Er ist nichts anderes als der aufrecht erhaltene Lohnanspruch und teilt in jeder Hinsicht dessen rechtlichen Charakter und dessen rechtliches Schicksal. Er folgt damit allen für die Lohnforderung geltenden rechtlichen Regeln (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 337; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, Der Dienstvertrag, § 616 BGB Anm. 4; Soergel-Wlotzke, BGB, 10. Aufl., § 616 Anm. 5; Schmatz-Fischwasser, aaO, C 102, 103; Doetsch-Schnabel-Paulsdorff, Lohnfortzahlungsgesetz, 2. Aufl., § 1 Anm. 24). Das ergibt sich bereits aus der Fassung der Grundsatzvorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG. Danach verliert der Arbeiter nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen; es wird also durch das Gesetz lediglich der Verlust des bisherigen Lohnanspruchs verhindert.

Daraus folgt, daß bei bestehendem Arbeitsverhältnis der arbeitsunfähige Arbeiter nicht sofort zu Beginn des Fortzahlungszeitraums einen einheitlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung für die ärztlich bescheinigte Dauer der Arbeitsunfähigkeit erwirbt. Vielmehr werden Teilansprüche auf Lohnfortzah-



lung jeweils zu den Terminen fällig, zu denen die Lohnforderung normalerweise, also ohne Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu erfüllen gewesen wäre. Es behält auch die gesetzliche Regel des § 614 BGB Geltung, wonach der Lohn nach Leistung der Dienste zu entrichten ist bzw. nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte, falls er nach solchen Abschnitten bemessen ist; ebenso ist die verkehrsübliche Regel zu beachten, daß der Lohn im Falle der Bemessung nach Stunden oder Tagen erst nach Ablauf einer Woche zu zahlen ist (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 286 Anm. 104).

Vor dem Zeitpunkt, zu dem der Lohnfortzahlungsanspruch danach zu erfüllen ist, ist er im Rechtssinne nicht entstanden. Jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt kann der Anspruch durch Vereinbarungen der Parteien des Arbeitsverhältnisses nicht aufgehoben werden. Denn § 9 LohnFG schließt, woran kein Zweifel bestehen kann, zum Schutz des arbeitsunfähig erkrankten Arbeiters den Verzicht auf den noch nicht zur Entstehung gelangten Anspruch auf Lohnfortzahlung ausnahmslos aus. Während des Laufs des Fortzahlungszeitraums erklärte Verzichte des Arbeiters können daher, wenn überhaupt, allenfalls den Anspruch auf die bereits fällig gewordenen Lohnraten aufheben, nicht jedoch die Ansprüche auf die erst künftig fällig werdenden Lohnraten.

Nicht anders ist die Rechtslage hinsichtlich des durch § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG aufrecht erhaltenen Lohnanspruchs. Der nach dieser Vorschrift das Arbeitsverhältnis überdauernde Lohnfortzahlungsanspruch folgt gleichfalls allen rechtlichen Regeln des bisherigen Lohnanspruchs; die Vorschrift ist so zu verstehen, daß für den Zweck der Lohnfortzahlung das an sich aufgelöste Arbeitsverhältnis als fortbestehend behandelt wird, wie sich schon aus der Formulierung "Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts" ergibt. Danach entsteht aber im Falle des § 6 Abs. 1 LohnFG der Fortzahlungsanspruch für den verbleibenden Teil des Fortzahlungszeitraums nicht notwendigerweise mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr wird er, ggf. in der Gestalt von Teil-



ansprüchen, zu den bisherigen Lohnzahlungsterminen fällig und kann erst von da an geltend gemacht werden. Der durch § 6 Abs. 1 LohnFG aufrecht erhaltene Lohnanspruch wird daher durch einen Verzicht, der im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, jedenfalls grundsätzlich nicht berührt. Er ist durch § 9 LohnFG in gleichem Maße wie der Lohnanspruch bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis für unabdingbar erklärt.

Sofern ein Fall des § 6 Abs. 1 LohnFG vorliegt, haben daher sog. Ausgleichsquittungen, die Arbeitnehmer aus Anlaß der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unterzeichnen, jedenfalls hinsichtlich der erst später fällig werdenden Teilansprüche auf Lohnfortzahlung keine rechtliche Wirkung. Dadurch allein wird der besondere Lohnfortzahlungsanspruch des § 6 Abs. 1 LohnFG in der Praxis des Arbeitslebens wirksam geschützt. Geht man von der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aus, so wäre ein solcher Schutz nicht hinreichend gewährleistet; die Unabdingbarkeitsvorschrift des § 9 LohnFG hätte im Hinblick auf den Tatbestand des § 6 Abs. 1 LohnFG keine fühlbaren praktischen Auswirkungen. Denn erfahrungsgemäß werden erst aus Anlaß der durch die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschaffenen Lage häufig allgemeine Ausgleichsquittungen abverlangt und ausgestellt. Vorher besteht kaum Anlaß für die Parteien des Arbeitsverhältnisses, sich mit dem durch § 6 LohnFG gewährten Lohnfortzahlungsanspruch zu befassen. Es wäre daher wenig sinnvoll, den Anspruch aus § 6 LohnFG nur gegen Verzicht zu schützen, die vor der Kündigung ausgesprochen werden.

Vorliegendenfalls ist daher die Ausgleichsquittung vom 20. Februar 1970 nicht rechtswirksam, soweit sie die das Arbeitsverhältnis überdauernden Teilansprüche auf Lohnfortzahlung ergreift. Daß diese Teilansprüche erst nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig geworden sind, ergibt der festgestellte Sachverhalt. Das Arbeitsverhältnis der Frau S hat nach Ablauf der normalen Kündigungsfrist geendet; es ist dann im allgemeinen nur die bis dahin fällige Lohnzahlung abgewickelt.



3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war somit wegen des vorstehend unter Nr. 2 dargelegten Rechtsverstosses aufzuheben. Der Senat konnte in der Sache abschließend, und zwar gemäß dem Klageantrag, entscheiden, weil die Sache im Sinne des § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO zur Endentscheidung reif ist. Der Höhe nach ist der Klageanspruch außer Streit. Sonstige Bedenken gegen seine Berechtigung bestehen nicht. Sie lassen sich insbesondere nicht daraus herleiten, daß die Klägerin nur ein die Arbeitsunfähigkeit bis zum 11. Februar 1970 bescheinigendes ärztliches Attest vorgelegt hat. Ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 5 Nr. 1 LohnFG hat die Beklagte nicht geltend gemacht.

gez. Dr. Müller

Kettner

Siara

K. Kehrman

Wendel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)