

Aktenzeichen: 5 AZR 218/78

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, § 9; BGB § 407 Abs. 1;
RVO § 182 Abs. 10

- Leitsätze:
1. Hat der Arbeitgeber im zeitlichen Zusammenhang mit der Krankmeldung eines Arbeiters oder der Anzeige, daß eine bekannte Arbeitsunfähigkeit fort dauert, gekündigt, so spricht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, daß er aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat.
 2. Der Senat hält daran fest, daß ein Arbeiter auf Lohnfortzahlungsansprüche vor Fälligkeit nicht wirksam verzichten kann (Bestätigung von AP Nr. 2 zu § 9 LohnFG).
 3. Lohnfortzahlungsansprüche werden grundsätzlich zu den normalen Lohnzahlungsterminen fällig. Kommt es nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem normalen Lohnzahlungstermin zu einer Schlußabrechnung, liegt darin in der Regel die Vereinbarung, daß alle noch ausstehenden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bereits mit dieser Schlußabrechnung fällig sein sollen.
 4. Der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeiters geht erst mit der tatsächlichen Zahlung von Krankengeld auf die Krankenkasse über. Die Krankenkasse, die geltend machen will, der Arbeiter habe über einen Lohnfortzahlungsanspruch wegen des Forderungsübergangs nicht mehr verfügen können, muß daher vortragen, wann sie Krankengeld gezahlt hat, sowie für welche Zeit und in welcher Höhe sie gezahlt hat.
 5. Die Mitteilung der Krankenkasse an den Arbeitgeber, daß sie für einen bestimmten Zeitraum Krankengeld in bestimmter Höhe zahlen werde, begründet die Kenntnis des Arbeitgebers vom Forderungsübergang i. S. von § 407 Abs. 1 BGB auch dann, wenn sie vor der tatsächlichen Zahlung des Krankengeldes erfolgt.



5 AZR 218/78

4 Sa 67/77 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:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. Dezember 1977 - 4 Sa 67/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Revision, an das Landesarbeitsgericht
zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der bei der Klägerin versicherte Arbeiter
B war seit dem 13. September 1976 bei der
Beklagten als Fleischer beschäftigt. Vom 8. Novem-
ber bis zum 12. Dezember 1976 war er arbeitsunfä-
hig krank. Eine im Laufe der Arbeitsunfähigkeit am
Freitag, dem 19. November 1976, ausgestellte Folge-
bescheinigung sandte B am Sonntag, dem 21.
November, mit der Post an die Beklagte. Die Beklag-
te kündigte mit Schreiben vom Dienstag, dem 23.
November 1976, das Arbeitsverhältnis fristlos.

Gegen diese Kündigung erhob B Klage
- 1 Ca 450/76 Arbeitsgericht Berlin -. Dieser
Rechtsstreit endete durch einen am 21. Dezember
1976 im Gütertermin geschlossenen Vergleich, der
u.a. wie folgt lautet:

1. Das Arbeitsverhältnis des Klägers
bei der Beklagten ist nach fristge-
mäßiger Kündigung mit dem 30. Novem-
ber 1976 beendet worden.
2. Die Beklagte zahlt dem Kläger umge-
hend sein Arbeitsentgelt für den Mo-
nat November 1976 ...
.....
4. Mit diesem Vergleich sind alle gegen-
seitigen geldlichen Ansprüche aus
dem früheren Arbeitsverhältnis der
Parteien ausgeglichen.

Die Klägerin zahlte an B für die Zeit
vom 24. November bis zum 12. Dezember 1976 Kranken-
geld und teilte mit Schreiben vom 10. Dezember
1976 der Beklagten u.a. mit, daß sie ab 24. Novem-



- 3 -

ber 1976 Krankengeld in Höhe von 43,86 DM je Kalendertag zahle und daß ihrer Ansicht nach ein Anspruch auf weitere Lohnfortzahlung bestehe.

Das für die Zeit bis zum 30. November 1976 gezahlte Krankengeld erstattete die Beklagte der Klägerin. Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin Erstattung des restlichen Krankengeldes in Höhe von 526,32 DM. Sie hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt und behauptet, die Beklagte habe in Kenntnis und damit aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Sie ist der Ansicht, der nach § 182 Abs. 10 RVO auf sie übergegangene Zahlungsanspruch sei durch den gerichtlichen Vergleich nicht berührt worden. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt zu haben. Das Arbeitsverhältnis sei durch den Prozeßvergleich wirksam beendet worden. Für die Zeit danach seien Ansprüche auf Lohnfortzahlung nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat in dem gerichtlichen Vergleich vom 21. Dezember 1976 einen Vertrag gesehen, durch den die Parteien des damaligen Rechtsstreits das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zum 30. November 1976 wirksam beendet hätten. Ansprüche nach § 6 LohnFG seien nur gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit beendet worden sei, nicht aber bei einvernehmlicher Auflösung



- 4 -

des Arbeitsverhältnisses. Ein Lohnfortzahlungsanspruch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei daher nicht entstanden und habe nicht auf die Klägerin übergehen können.

II. Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist unzutreffend. Sie steht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Senats. Danach wird ein Anspruch nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG im Regelfall nicht schon dadurch ausgeschlossen, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufheben, nachdem zuvor der Arbeitgeber aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hatte (Urteil vom 28. November 1979 - 5 AZR 955/77 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 6 LohnFG [zu 1 b der Gründe]). Der Senat hat dies damit begründet, daß bei der Beurteilung von Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis es nicht entscheidend auf die formale Seite - Aufhebungsvertrag oder Kündigung - sondern auf den Anlaß, den materiellen Aufhebungsgrund ankommt. Dann ist es aber auch unerheblich, ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum ursprünglichen Kündigungstermin oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden.

Dieser Rechtsfehler nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

III. Der Senat kann in der Sache nicht selbst entscheiden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellungen darüber getroffen, ob die Beklagte aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat. Das ergibt sich jedoch aus dem unstreitigen Vorbringen der Parteien. Die Klägerin hat schon im Schriftsatz vom 8. März 1977 behauptet, daß ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Aus-



spruch der Kündigung und "der Meldung weiterer Arbeitsunfähigkeit" bestehe. Zusammen mit dem weiteren Vortrag, die Folgebescheinigung sei schon am 21. November 1976 zur Post gegeben worden, liegt darin die Behauptung, die Folgebescheinigung habe der Beklagten bei Ausspruch der Kündigung vorgelegen, diese habe daher gewußt, daß B noch arbeitsunfähig war. Das hat die Beklagte nicht bestritten. In der Berufungsbegründung hat die Klägerin geltend gemacht, es dürfte unstreitig sein, daß die Kündigung in Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden ist. Auch dazu hat sich die Beklagte in der Berufungserwiderung nicht erklärt. Damit ist davon auszugehen, daß die Beklagte erst gekündigt hat, als sie erfahren hatte, daß B noch arbeitsunfähig war.

Kündigt ein Arbeitgeber in zeitlichem Zusammenhang mit der Krankmeldung eines Arbeitnehmers oder der Anzeige, daß eine bekannte Arbeitsunfähigkeit fort dauert, 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 Kündigungsschluß bestimmt haben.

Solche Tatsachen hat die Beklagte nicht behauptet. Sie hat sich vielmehr darauf beschränkt, vorzutragen, daß die Arbeitsunfähigkeit des Versicherten nicht Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei und auf den Prozeßvergleich verwiesen. Dieser Vergleich besagt aber nichts über den Anlaß der Kündigung.

2. Den damit für die Zeit vom 1. bis zum 12. Dezember 1976 gegebenen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG hat der Versicherte B



- 6 -

der Beklagten durch den Prozeßvergleich vom 21. Dezember 1976 indessen möglicherweise wirksam erlassen (§ 397 Abs. 1 BGB).

a) Ein etwaiger Verzicht auf den Lohnfortzahlungsanspruch verstößt nicht gegen § 9 LohnFG. Diese Vorschrift verbietet nicht einen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärten Verzicht auf Lohnfortzahlungsansprüche nach deren Fälligkeit (BAG 24, 1 [5 f.] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 der Gründe]; 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, und Urteil vom 28. November 1979 - 5 AZR 955/77 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 6 LohnFG [zu 2 b der Gründe]). Daran hält der Senat fest.

§ 9 LohnFG soll dem Schutz der Gesundheit des Arbeiters dienen. Dieser soll sicher sein, im Falle seiner Erkrankung den Lohn bis zur Dauer von sechs Wochen weiter zu erhalten. Er soll, wenn er erkrankt ist, ohne Sorge um seinen Lebensunterhalt seine Krankheit ausheilen können. Das wäre nicht möglich, wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung im voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden könnte. Dieser Zweck des § 9 LohnFG fordert nicht auch ein Verbot des nachträglichen Verzichts auf den Lohnfortzahlungsanspruch. Der Lohn, auch der im Krankheitsfalle fortzuzahlende Lohn, wird nachträglich gezahlt (§ 614 BGB). Wenn der Arbeiter bei oder nach Fälligkeit den Lohnfortzahlungsanspruch erläßt, wird er damit nicht rückwirkend für die Zeit der bisherigen Dauer der Arbeitsunfähigkeit in Sorge um seinen Lebensunterhalt versetzt. Die hinter ihm liegende Zeit übersieht er. Ob er den am Fälligkeitstage zu zahlenden Lohn für seinen Lebensunterhalt in der Zukunft benötigt, kann er beurteilen. Ist er in diesem Zeitpunkt noch arbeitsunfähig, ist nicht zu befürchten, daß er

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



- 7 -

leichtfertig auf den Lohn verzichtet.

b) Als der Versicherte B am 21. Dezember 1976 den Vergleich mit der Beklagten schloß, war sein Lohnanspruch fällig.

Der Lohnfortzahlungsanspruch nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG wird - als aufrechterhaltener Lohnanspruch - grundsätzlich zu den normalen Lohnzahlungsterminen fällig (BAG 24, 1 [6] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 der Gründe]). Anders wird es regelmäßig dann sein, wenn die zwischen den Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen - das Arbeitsverhältnis oder der Lohnfortzahlungszeitraum nach einer aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochenen Kündigung - vor dem normalen Lohnzahlungstag enden. Mit dem Ende der rechtlichen Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien werden in der Regel alle noch offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt. Das kann zwar dann anders sein, wenn Restlöhne auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst zum üblichen Lohnzahlungstermin erfüllt werden und angesichts der betrieblichen Abrechnungsweise nur erfüllt werden können. Im Regelfall wird der Arbeiter jedoch davon ausgehen, daß er mit der Beendigung der rechtlichen Beziehungen alle bis dahin entstandenen Ansprüche geltend machen und deren Erfüllung verlangen kann. Widerspricht dem der Arbeitgeber nicht, wünscht er vielmehr selbst die Abwicklung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu diesem früheren Zeitpunkt, so liegt in dem Verhalten der Parteien die zulässige Vereinbarung, daß alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unabhängig vom betrieblichen Lohnzahlungstermin zum gegenwärtigen Zeitpunkt fällig sein sollen.

Die Beklagte und der Versicherte B haben mit ihrem Prozeßvergleich vom 21. Dezember 1976



- 8 -

alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigen wollen. Spätestens damit ist auch der Lohnfortzahlungsanspruch fällig gestellt worden. Der Versicherte B konnte daher im Vergleich auf diesen Anspruch verzichten, ohne daß dem § 9 LohnFG entgegenstünde.

3. Der Verzicht auf den Lohnfortzahlungsanspruch wäre dennoch unwirksam, wenn der Versicherte B am 21. Dezember 1976 nicht mehr Gläubiger des Lohnfortzahlungsanspruches gewesen ist.

a) Zahlt die Krankenkasse an den erkrankten Arbeitnehmer Krankengeld, so geht der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber in Höhe des gezahlten Krankengeldes auf die Krankenkasse über (§ 182 Abs. 10 RVO). Anders als nach § 1542 RVO geht der Anspruch erst mit der Zahlung des Krankengeldes durch die Krankenkasse über (Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Bd. II S. 390; Schulte-Mimberg, DOK 1980, 57 [66]). Der Übergang des Anspruches erfolgt kraft Gesetzes. Einer "Überleitungsanzeige" durch die Krankenkasse bedarf es nicht. Mit einer solchen Anzeige kann der Lohnfortzahlungsanspruch auch nicht vor Zahlung des Krankengeldes auf die Krankenkasse übergeleitet werden.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, wann die Krankenkasse jeweils das Krankengeld für die Zeit vom 1. bis 12. Dezember 1976 gezahlt hat und in welchen Beträgen. Ihr Schreiben vom 10. Dezember 1976 an die Beklagte besagt lediglich, daß sie Krankengeld zahlen werde. Angesichts der Kürze des Zeitraumes zwischen dem 12. und 21. Dezember kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß das Krankengeld schon vor dem 21. Dezember 1976 gezahlt war.

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



Das Landesarbeitsgericht wird daher festzustellen haben, wann die Klägerin das Krankengeld gezahlt hat. Deren Sache ist es, diejenigen Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, daß der Versicherte B im Zeitpunkt des Verzichts auf den Lohnfortzahlungsanspruch nicht mehr Verfügungsbefugter war.

Sollte sich ergeben, daß am 21. Dezember 1976 das Krankengeld noch nicht gezahlt war, hat der Versicherte B wirksam auf den Lohnfortzahlungsanspruch verzichtet. Dieser konnte dann nicht mehr auf die Klägerin übergehen. Die Klage wäre ungegründet.

b) War am 21. Dezember 1976 Krankengeld gezahlt und der Versicherte B damit nicht mehr Gläubiger des Lohnfortzahlungsanspruchs, so braucht die Klägerin den gleichwohl erklärten Verzicht nach § 407 Abs. 1 BGB nicht gegen sich gelten zu lassen. Der Beklagten war am 21. Dezember die Zahlung von Krankengeld durch die Klägerin bekannt. Darauf, ob sie auch wußte, daß damit der Lohnfortzahlungsanspruch auf die Klägerin übergegangen ist, kommt es nicht an. Es genügt die Kenntnis der den Forderungsübergang begründenden Tatsachen (BGH VersR 1962, 515 [516]).

Die Klägerin hat der Beklagten am 10. Dezember mitgeteilt, daß sie ab 24. November 1976 Krankengeld in Höhe von 43,86 DM je Kalendertag zahle. Selbst wenn im Zeitpunkt dieser Mitteilung Krankengeld tatsächlich noch nicht gezahlt war, ist diese Mitteilung doch geeignet, Kenntnis von der Zahlung von Krankengeld zu begründen. Wollte man davon ausgehen, daß nur eine nach tatsächlicher Zahlung von Krankengeld erfolgende Mitteilung die den guten Glauben des Arbeitgebers ausschließende Kenntnis vom Forderungsübergang vermitteln könnte, wäre die Krankenkasse nicht geschützt vor Verfügungen des



- 10 -

Versicherten über den Lohnfortzahlungsanspruch, die dieser in der Zeit zwischen der Zahlung des Krankengeldes und dem Zeitpunkt trifft, zu dem die Mitteilung dem Arbeitgeber frühestens zugehen kann. Eine solche temporäre Schutzlosigkeit des neuen Gläubigers wird von § 407 BGB nicht gefordert. Diese Vorschrift dient dem Schutz des guten Glaubens des Schuldners an die Verfügungsbefugnis des Altgläubigers. Dieser gute Glaube ist aber nicht mehr schutzbedürftig, wenn der Schuldner aufgrund einer Mitteilung des Neugläubigers damit rechnen muß, daß dieser bereits Inhaber der Forderung ist. Mit der Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse braucht der Arbeitgeber zwar nicht allein deswegen zu rechnen, weil der Arbeiter krankenversichert ist. Dafür besteht aber Grund, wenn die Krankenkasse mitgeteilt hat, daß sie für einen bestimmten Zeitraum in bestimmter Höhe Krankengeld zahlen werde. Der Arbeitgeber muß dann davon ausgehen, daß der Anspruch des Arbeiters auf Krankengeld geprüft und für begründet erachtet worden ist und daß die tatsächliche Zahlung des Krankengeldes nur noch eine Frage der Ausführung dieser Entscheidung ist. Einigt er sich nach Empfang einer solchen Mitteilung mit dem Arbeiter über den Lohnfortzahlungsanspruch, muß er damit rechnen, daß zwischenzeitlich Krankengeld gezahlt worden ist und der Arbeiter über den Lohnfortzahlungsanspruch daher nicht mehr verfügen kann. Dem kann er bei seiner Einigung mit dem Arbeiter Rechnung tragen, etwa indem er sich erkundigt, ob Krankengeld schon gezahlt ist. Ist das nicht der Fall, kann der Arbeiter über den Lohnfortzahlungsanspruch ungeachtet der bereits erfolgten Mitteilung noch verfügen.

4. Nach allem war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur anderweiten Ver-



- 11 -

handlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Hilger Matthes Roeper

Schleinkofer Dr. Kalb

