

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

Gesetz: LohnFG § 6 Abs. 1 Satz 1, § 6 Abs. 2, § 9;
BGB § 151 Satz 1, § 622 Abs. 2, § 628 Abs. 2;
RVO § 182 Abs. 10

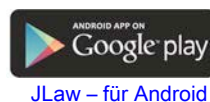
- Leitsätze:
1. Es bleibt offen, ob der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeiters analog § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG auch dann über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus weiterbesteht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit auf Initiative des Arbeitgebers durch Aufhebungsvertrag beendet wird.
 2. Ein solcher Tatbestand liegt jedenfalls dann nicht vor, wenn der noch nicht arbeitsunfähige Arbeiter auf die durch ein Leiden bedingte Minderung seiner Leistungsfähigkeit hinweist und der Arbeitgeber deshalb die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorschlägt.

Aktenzeichen: 5 AZR 315/75
Urteil des BAG vom 28. Juli 1976

LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 315/75

4 Sa 889/74 München

Verkündet
am 28. Juli 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und die ehrenamtliche Richterinnen Bahr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 2. Mai 1975 - 4 Sa 889/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin macht als Rechtsfolgerin der ehemaligen Arbeiterin der Beklagten, Frau A H , für die Zeit vom 1. bis 25. Dezember 1973 einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach dem Lohnfortzahlungsgesetz gegen die Beklagte geltend. Frau H war seit dem 27. August 1973 bei der Beklagten als Raumpflegerin beschäftigt. Am Donnerstag, dem 8. November 1973, führte Frau H mit dem Personalchef der Beklagten, W K , eine Unterredung. Sie teilte ihm mit, daß sie wegen einer im Jahre 1972 erlittenen Verletzung ihre Arbeit nicht mehr ausführen könne. Sie wolle ihre Verletzung endgültig ausheilen. Sie schlug der Beklagten vor, sich um eine Aushilfe zu bemühen. Der weitere Inhalt dieses Gesprächs ist streitig. Frau H arbeitete noch bis zum Ende der laufenden Woche. Sie blieb ab Montag, dem 12. November 1973, der Arbeit fern und wurde am 13. November 1973 arbeitsunfähig krank geschrieben.

Am gleichen Tage schrieb die Beklagte an Frau H -
:

"Bezugnehmend auf ihr Gespräch mit unserem Herrn K , kündigen wir hiermit das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen zum 30. November 1973."

Die Beklagte zahlte Frau H den Lohn bis zum 30. November 1973. Mit der Begründung, sie habe mit Frau H - bereits am 8. November 1973 vereinbart, das Arbeitsverhältnis zum 30. November 1973 zu beenden, verweigerte sie eine weitere Lohnfortzahlung. Die Klägerin gewährte ihrer Versicherten daraufhin ein Krankengeld von 389,14 DM.

Die Klägerin hat bestritten, daß ihre Versicherte, Frau H , mit der Beklagten einen Aufhebungsvertrag geschlossen habe. Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis vielmehr aus Anlaß der Erkrankung ihrer Arbeitnehmerin mit Schreiben vom 13. November 1973 gekündigt. Der Anspruch der Arbeitnehmerin H auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes wer-

- 3 -

de durch diese Kündigung nicht berührt (§ 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG). Falls man aber von einem Aufhebungsvertrag ausgehen müsse, könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, weil sie Frau H zu ihrer Erklärung verleitet und gedrängt habe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
389,14 DM nebst 4 % Zinsen hieraus
seit 25. Dezember 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, ihr Personalchef K habe Frau H, als diese von ihrer Beinverletzung gesprochen habe, darauf hingewiesen, daß sich die Beklagte um eine neue Kraft bemühen müsse. Der Personalchef habe Frau H vorgeschlagen, in der laufenden Woche noch zu arbeiten und dann ihre Tätigkeit für die Beklagte zu beenden. Die ordentliche Kündigungsfrist werde noch bezahlt. Frau H sei damit einverstanden gewesen. Mit dem Schreiben vom 13. November 1973 habe sie nur die getroffene Absprache bestätigen wollen. Den 30. November 1973 als Ende des Arbeitsverhältnisses, und nicht den 24. November 1973, habe der Personalchef K einseitig festgesetzt. Das sei zum Vorteil der Frau H geschehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

- I. Die Revision ist nicht begründet. Die Arbeiterin H konnte von der Beklagten über den 30. November 1973



- 4 -

hinaus keine Lohnfortzahlung verlangen; auf die Klägerin ist deshalb kein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 182 Abs. 10 RVO übergegangen. Das Arbeitsverhältnis endete vielmehr am 30. November 1973 durch einen zuvor am 8. November 1973 geschlossenen Aufhebungsvertrag.

1. Das Arbeitsverhältnis wurde durch Vertrag vom 8. November 1973 beendet.

a) Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß der Personalchef der Beklagten Frau H an diesem Tage vorge schlagen hat, noch in der laufenden Woche zu arbeiten und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu beenden. Für die Dauer der Kündigungsfrist solle sie von der Arbeit freigestellt werden. Damit sei Frau H einverstanden gewesen.

Danach ist ein Aufhebungsvertrag zustandegekommen. Auch der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden sollte, ist genügend bestimmt. Der Hinweis auf die Kündigungsfrist reicht im vorliegenden Fall aus. Bei der kurzen Dauer der Betriebszugehörigkeit kam nur die Zwei-Wochen-Frist des § 622 Abs. 2 BGB in Frage. Diese Frist sollte mit dem Zeitpunkt beginnen, an dem Frau H ihre Arbeit tatsächlich einstellen sollte. Auch dieser Zeitpunkt wurde im Vertrag mit dem Ende der laufenden Woche genau bezeichnet. Die Beteiligten konnten damit unschwer erkennen, daß die Arbeiterin H zum 24. November 1973 ausscheiden sollte.

Die Wirksamkeit dieses Vertrages wird nicht davon berührt, daß die Beklagte in dem späteren Schreiben vom 13. November 1973 nicht den 24. November sondern den 30. November als Zeitpunkt des Ausscheidens bezeichnet. Die Beklagte wich zwar insoweit von der getroffenen Vereinbarung ab. Diese Erklärung brachte Frau H jedoch nur Vorteile. Sie brauchte deshalb ihre Zustimmung zu der angebotenen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um wenige Tage nicht zu erklären (§ 151 Satz 1 BGB).

- 5 -



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



b) Gegen die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts, die zur Annahme eines Aufhebungsvertrages führen, hat die Revision keine zulässigen Verfahrensrügen erhoben. Sie wendet sich in ihrer Revisionsbegründung nur gegen das Ergebnis der Beweiswürdigung, zu dem das Berufungsgericht gekommen ist. Das Landesarbeitsgericht hat alle von der Revision noch einmal hervorgehobenen Gesichtspunkte in seine Beweiswürdigung einbezogen. Insbesondere ist nicht zu beanstanden, daß das Berufungsgericht aufgrund seiner tatrichterlichen Würdigung des Gesprächs vom 8. November 1973 das Schreiben der Beklagten vom 13. November 1973 nicht als Kündigung sondern als Bestätigung der getroffenen Abmachungen ansieht. Mit dem Wortlaut dieses Schreibens, in dem auf ein "beiderseitiges Einvernehmen" hingewiesen wurde, ist eine solche Annahme vereinbar.

2. Die Revision meint, auch wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet worden sei, müsse doch ein solcher Aufhebungsvertrag einer aus Anlaß einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochenen arbeitgeberseitigen Kündigung gleichgestellt werden mit der Folge, daß zwar das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt beendet werde, daß aber - wie § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG bestimmt - der Anspruch auf Lohnfortzahlung dadurch nicht berührt werde.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in anderem Zusammenhang mehrfach hervorgehoben, daß es bei der Beurteilung von Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis nicht so sehr auf die formale Seite - Aufhebungsvertrag oder Kündigung - sondern mehr auf den Anlaß, den materiellen Auflösungsgrund, ankommt. So hängen Schadenersatzansprüche einer Vertragspartei wegen Auflösungsverschuldens der anderen Seite (durch vertragswidriges Verhalten des Vertragspartners veranlaßte außerordentliche Kündigung - § 628 Abs. 2 BGB) nicht davon ab, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich durch die außerordentliche Kündigung beendet wird; die vertragswidrig handelnde Vertragspartei schuldet vielmehr Schadenersatz auch dann, wenn das



- 6 -

Arbeitsverhältnis wegen ihres Verhaltens durch Aufhebungsvertrag beendet wurde (BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe] mit zahlreichen weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung insbes. zu § 75 Abs. 3 HGB).

Würde man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall übertragen, käme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters eine Kündigung ausgesprochen hat oder ob auf seine Initiative das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet worden ist. In beiden Fällen würde der Lohnfortzahlungsanspruch durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt.

b) Es kommt hinzu, daß gegen den aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters geschlossenen Aufhebungsvertrag auch Bedenken wegen der Unabdingbarkeit des Lohnfortzahlungsanspruchs (§ 9 LohnFG) geltend gemacht werden können, weil ein Aufhebungsvertrag im Ergebnis zum Wegfall des Anspruchs führt. Der Arbeiter kann aber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses über den erst in Zukunft entstehenden Lohnfortzahlungsanspruch nicht wirksam verfügen (BAG 24, 1 [5] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 der Gründe]; vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 9 LohnFG und Urteil vom 11. Juni 1976 - 5 AZR 506/75 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 9 LohnFG - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt -). Die Frage ist jedoch umstritten, weil sich aus § 6 Abs. 2 LohnFG ergibt, daß eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit den Lohnfortzahlungsanspruch nicht in jedem Fall unberührt läßt (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., § 98 IV 2, S. 420).

3. Der Senat braucht im Fall dieses Rechtsstreits nicht abschließend zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anwendung findet. Hier wurde der Aufhebungsvertrag nicht "aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit" der Frau H abgeschlossen.

Die Revision übersieht, daß das Arbeitsverhältnis der Beklagten zu Frau H nicht durch Aufhebungsvertrag



vom 13. November 1973 beendet wurde, zu einer Zeit als Frau H bereits arbeitsunfähig war, sondern daß das Schreiben der Beklagten vom 13. November 1973 lediglich die zuvor, am 8. November 1973, bereits vereinbarte Aufhebung bestätigte. Auch eine von der Beklagten am 8. November ausgesprochene Kündigung hätte nicht dazu geführt, daß diese trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Lohnfortzahlung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG verpflichtet gewesen wäre.

Eine Kündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit setzt voraus, daß der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers kennt. Diese Kenntnis muß ihn zu der Kündigung veranlassen, sie muß seinen Entschluß, sich vom Arbeitnehmer zu trennen, wesentlich beeinflussen haben (BAG AP Nr. 3 zu § 6 LohnFG). Man mag die Fälle hinzurechnen, in denen der Arbeitgeber kündigt, weil er mit einer bevorstehenden Erkrankung seines Arbeitnehmers sicher rechnen muß.

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Frau H hat am 8. November 1973 die Beklagte nur allgemein auf ihre infolge des Beinleidens geminderte Leistungsfähigkeit hingewiesen. Sie hat zum Ausdruck gebracht, daß ihr die Arbeit in ihrem derzeitigen gesundheitlichen Zustand zu schwer sei. Danach lag für die Beklagte die Lösung des Arbeitsverhältnisses deshalb nahe, weil sie ihre Arbeiterin auf Dauer gesehen nicht weiter beschäftigen konnte. Zur Zeit des Gesprächs war Frau H noch nicht arbeitsunfähig. Auch die Wahrscheinlichkeit, daß das Grundleiden sich zu einer Arbeitsunfähigkeit ausweitete, war nicht größer als in den vorausgegangenen Beschäftigungszeiten. Die Beklagte brauchte deshalb nicht damit zu rechnen, daß Frau H

ausgerechnet in der kurzen Kündigungsfrist noch einmal arbeitsunfähig erkranken würde. Tatsächlich hat Frau H nach diesem Gespräch auch noch gearbeitet. Sie wurde erst am 13. November 1973 arbeitsunfähig krankgeschrieben also erst 5 Tage nach dem Gespräch, das zum Aufhebungsvertrag führte.

Damit steht fest, daß die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit



Bahr