

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

Gesetz: LohnFG § 6

Leitsatz: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses "aus Anlaß" der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG setzt die Kenntnis des Arbeitgebers von der Arbeitsunfähigkeit voraus.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 524/73

Urteil des BAG vom 15. August 1974

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 524/73

2 Sa 305/73 Niedersachsen

Urteilstenor zugestellt
am 15. August 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. August 1974 durch den
Richter Siara als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler
sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Keller für Recht
erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
7. August 1973 - 2 Sa 305/73 - wird auf Kosten
der Klägerin zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin hat ihrem Mitglied W , einem früheren Arbeitnehmer der Beklagten, Krankengeld in Höhe der Klageforderung für einen Zeitraum gewährt, für den nach Ansicht der Klägerin die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Im einzelnen ist der Sachverhalt der folgende:

W war vom 22. August bis zum 1. September 1972 arbeitsunfähig krankgeschrieben. Die Beklagte gewährte ihm Lohnfortzahlung. Die Arbeitsunfähigkeit bestand auch über den 1. September hinaus bis zum 9. September 1972 einschließlich. Das konnte der Beklagten nicht sogleich mitgeteilt werden, da sich bei der Urlaubsvertretung der beteiligten Ärzte ein Mißverständnis ergeben hatte. Die Beklagte ging daher davon aus, daß ihr Arbeitnehmer W seit dem 2. September 1972 unberechtigt der Arbeit fernbliebe. Hierzu hatte sie um so mehr Veranlassung, als der Vater ihres Arbeitnehmers Ende August 1972 die Rückkehr seines Sohnes mit Ablauf des 1. September in Aussicht gestellt hatte und W auch nach dem 1. September von einem Angehörigen des Betriebs der Beklagten auf der Straße gesehen worden war. In Wahrheit wurde dagegen ärztlicherseits am 5. September die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit über den 1. September hinaus bis zum 9. September 1972 festgestellt.

In Unkenntnis dieser Tatsache sprach die Beklagte am 4. September 1972 die fristlose Kündigung ihres Arbeitnehmers W aus. Vom 5. September 1972 an hat sie Zahlungen an W verweigert. W hat die Kündigung nicht angegriffen. Er hat vielmehr am 8. September 1972 folgendes schriftlich erklärt:

"Mit meinem Austritt bin ich einverstanden. Ich habe die obigen Arbeitspapiere erhalten und erkläre ausdrücklich, daß aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrunde, keinerlei Ansprüche mehr an die Firma bestehen."

Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis zu W aus Anlaß seiner Erkrankung gekündigt. Deshalb bleibe sie nach § 6 Abs. 1 LohnFG verpflichtet, den Lohn über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen. Die

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Ausgleichsquittung sei aus doppeltem Grund unwirksam: Die Lohnfortzahlungsbeträge seien noch nicht fällig gewesen und somit der entsprechende Anspruch gemäß § 9 LohnFG unabdingbar. Außerdem sei es nicht zulässig, daß Arbeitnehmer zu Lasten der Krankenkasse auf Lohnfortzahlungsansprüche verzichteten; die Krankenkassen hätten durch die Bestimmung des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gerade in ihrer wirtschaftlichen Lage geschützt werden sollen.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zur Zahlung von 116,84 DM
zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist dem Rechtsstandpunkt der Klägerin entgegengetreten.

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie das Ziel ihrer Klage weiter.

Die Parteien haben sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht sieht zu Recht die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG nicht für gegeben an. Auf diese Vorschrift allein kann, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum dargelegt hat, der Lohnfortzahlungsanspruch des Rechtsvorgängers der Klägerin gestützt werden. Denn der in § 1 LohnFG - der Grundsatzvorschrift des Gesetzes - gewährte Lohnfortzahlungsanspruch kann nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgehen. Das Arbeitsverhältnis des Rechtsvorgängers der Klägerin hat durch die nicht angegriffene fristlose Kündigung der Beklagten vom 4. September 1972 geendet.

Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG wird der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters "aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit" kündigt. Die Arbeitsunfähigkeit braucht danach nicht das den Arbeitgeber zur Kündigung bewegende Motiv zu sein; § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG erfordert nur, daß sie den

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Anlaß zur Kündigung bildet. Es genügt also, wenn die Arbeitsunfähigkeit einen objektiven Geschehensablauf in Gang setzt, der schließlich den Entschluß des Arbeitgebers zur Kündigung auslöst. Dabei schadet es nicht, daß sonstige hinzutretende Umstände den Kündigungsentschluß beeinflussen oder gar erst hervorrufen, solange die Arbeitsunfähigkeit sich als eine die Kündigung wesentlich mitbestimmende Bedingung darstellt. Dies alles hat der Erste Senat bereits in den Urteilen AP Nr. 1 und 2 zu § 6 LohnFG – beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen – dargelegt.

Innerhalb des damit weit gezogenen Anwendungsbereichs des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG setzt eine "aus Anlaß" der Arbeitsunfähigkeit erfolgende Kündigung die Kenntnis des Arbeitgebers von der Arbeitsunfähigkeit voraus. Sonst kann sie sich nicht als eine den Geschehensablauf wesentlich mitbestimmende und den Kündigungsentschluß beeinflussende Bedingung darstellen. Eine solche Annahme ist schon nach dem Wortsinne der gesetzlichen Regelung geboten. Jedes Handeln "aus Anlaß" eines bestimmten Tatbestandes setzt dem Sprachsinne nach Kenntnis von diesem Tatbestand voraus; anderenfalls wäre das Handeln durch diesen Tatbestand lediglich im allgemeinen Sinne "verursacht". Der Gesetzgeber spricht in § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG jedoch nicht von einer durch die Arbeitsunfähigkeit "verursachten", sondern lediglich "veranlassen" Kündigung.

Mit der allgemeinen sprachlichen Bedeutung decken sich auch Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG bezweckt offensichtlich, den Arbeitgeber davon abzuhalten, sich der Lohnfortzahlungspflicht durch Kündigungsmaßnahmen zu entziehen. Zugleich soll in diesem Falle der Arbeiter geschützt werden, der am gekündigten Arbeitsplatz nicht festhalten will, durch die Krankheit jedoch an der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz gehindert ist. Dieser Sinn der gesetzlichen Regelung würde überschritten, wenn man auch die durch die Arbeitsunfähigkeit lediglich verursachten Kündigungen mit der Rechtsfolge aus § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG versehen würde. Im allgemeinen reicht es in diesen Fällen aus,

- 5 -



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



- 5 -

den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Anwendung des Kündigungsschutzrechts zu schützen und damit ggf. den Lohnfortzahlungsanspruch im Rahmen des § 1 LohnFG zu sichern.

Zu den nicht durch die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG veranlaßten Kündigungen sind demnach insbesondere solche zu rechnen, die auf der irrigen Annahme des Arbeitgebers beruhen, der Arbeiter sei arbeitsfähig und verletze schuldhaft die Arbeitspflicht (so auch Doetsch-Schnabel-Paulsdorff, Lohnfortzahlungsgesetz, 3. Aufl., § 6 Anm. 2; a.A.: Kehrman-Pelikan, Lohnfortzahlungsgesetz, 2. Aufl., § 6 Rd.Nr. 6). Es liegt zwar nicht im Sinne des Gesetzes, einem arbeitsunfähigen Arbeiter – jedenfalls einem solchen, der die Anzeige- und Nachweispflichten des § 3 LohnFG erfüllt hat – den Lohnfortzahlungsanspruch vorzuenthalten. Gerade im Irrtumsfalle ist aber ein Sonderschutz des Lohnfortzahlungsanspruchs durch § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG nicht erforderlich. Denn der Arbeiter wird sich, sobald der Irrtum sich zu seinen Gunsten aufklärt, mit Erfolg gegen die Kündigung wenden und sich damit den Anspruch bereits nach § 1 LohnFG erhalten können. Ein Arbeiter, der wie im Streitfall der Rechtsvorgänger der Klägerin die Kündigung unbeanstandet hinnimmt und damit den Anspruch aus § 1 LohnFG aufgibt, bedarf nicht des Schutzes durch § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG. An diese Entscheidung ihres Rechtsvorgängers ist die Klägerin nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen gebunden.

Eine andere Rechtsfolge hat im Irrtumsfalle nur dann zu gelten, wenn der Arbeitgeber die ihm gehörig angezeigte Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters bestreitet und dessen Fernbleiben danach zum Anlaß der Kündigung des Arbeitsverhältnisses nimmt. Erweist sich die Annahme des Arbeitgebers als unrichtig, so muß, falls der Arbeiter die Kündigung hinnimmt, der Lohnfortzahlungsanspruch auf Grund des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erhalten bleiben. Der zu Unrecht bestreitende Arbeitgeber muß sich so behandeln lassen, als ob er die Arbeitsunfähigkeit auch schon zur Zeit der Kündigung gekannt hätte.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Damit erweist sich die Abweisung der Klage durch das Landesarbeitsgericht als zutreffend. Auf die Frage der Wirksamkeit des Verzichts auf den Lohnfortzahlungsanspruch in der Ausgleichsquittung vom 8. September 1972 brauchte demnach nicht mehr eingegangen zu werden.

gez. Siara

Röglin

Wendel

Keller

Bichler

