

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

Gesetz: LohnFG § 6 Abs. 1 Satz 1, § 1 Abs. 1 Satz 1;
BSeuchenG §§ 2, 17, 49 Abs. 1; KSchG § 4 Satz
1, §§ 7, 13 Abs. 1 Satz 2; RVO § 1241 f. Abs.
4

- Leitsätze: 1. Ein gesetzliches Beschäftigungsverbot – hier
§ 17 BSeuchenG – schließt Ansprüche auf Lohn-
fortzahlung nicht aus, wenn es die Folge einer
Erkrankung (offene Tuberkulose) ist.
2. Eine Kündigung ist im Sinne von § 6 Abs. 1
Satz 1 LohnFG aus Anlaß der Arbeitsunfähig-
keit ausgesprochen, wenn der Arbeitgeber wegen
eines Beschäftigungsverbotes kündigt, das die
unmittelbare Folge dieser Erkrankung ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 7/77

Urteil des BAG vom 26. April 1978

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 7/77

4 Sa 438/76 Schleswig-Holstein

Verkündet am
26. April 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Scherer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. November 1976 - 4 Sa 438/76 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 28. Juli 1976 - 2 b Ca 747/76 - abgeändert:



- 2 -

Die Beklagte wird verurteilt,
an die Klägerin 1.212,42 DM
zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechts-
streits zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Klägerin fordert als Rechtsnachfolgerin des
bei ihr rentenversicherten Arbeiters B C
von der Beklagten Lohnfortzahlung nach § 6 Abs. 1
Satz 1 LohnFG für die Zeit vom 5. Februar bis 7. März
1976.

Herr C war bei der Beklagten, die gewerbs-
mäßig Fleisch oder Fleischerzeugnisse verarbeitet,
als Schlachter und Darmverarbeiter seit etwa 1972 be-
schäftigt. Am 26. Januar 1976 teilte das Gesundheits-
amt der Stadt Kiel der Beklagten mit, daß Herr C
an offener Tuberkulose erkrankt sei. Gemäß § 17
BSeuchenG vom 18. Juli 1961 (BGBl. I 1012) wurde dar-
auf verwiesen, daß Herr C für die Dauer der Er-
krankung an ansteckungsfähiger Tuberkulose nicht im
Betrieb der Beklagten beschäftigt werden dürfe. Am
selben Tage kündigte die Beklagte das Arbeitsverhält-
nis fristlos auf. Herr C hat diese Kündigung hin-
genommen. Er unterzog sich in der Zeit vom 5. Februar
bis 7. März 1976 einer wegen seines Leidens von der
Klägerin gemäß §§ 1236, 1237, 1244 a RVO bewilligten
stationären Heilbehandlung. Für diese Zeit gewährte
die Klägerin ihm Übergangsgeld gemäß §§ 1240, 1241
Abs. 1 RVO in Höhe von insgesamt 1.212,42 DM (33 Ta-
ge à 36,74 DM). Diesen Betrag fordert sie von der Be-
klagten, weil insoweit der Lohnfortzahlungsanspruch

- 3 -

ihres Versicherten C auf sie gemäß § 1241 f. Abs. 4 RVO übergegangen sei.

Die Klägerin hat behauptet, Herr C sei ab 26. Januar 1976 arbeitsunfähig krank gewesen. Das Beschäftigungsverbot habe nur für die Dauer der Erkrankung gegolten; nach der Ausheilung hätte Herr C wieder in seinem alten Beruf tätig werden können, eine Ausheilung sei nicht unwahrscheinlich und liege nicht in unabsehbarer Ferne.

Die Beklagte hat bestritten, daß ihr Arbeitnehmer C seit dem 26. Januar 1976 arbeitsunfähig krank gewesen sei; es gebe auch keine von einem Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Sie habe die Kündigung nur wegen des Beschäftigungsverbot nach § 17 BSeuchenG ausgesprochen; es sei ihr danach nicht mehr möglich gewesen, den Arbeitnehmer C weiterzubeschäftigen.

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Dem Arbeiter C stand ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zu, der auf die Klägerin nach § 1241 f. Abs. 4 RVO übergegangen ist.

1.a) Als Anspruchsgrundlage kommt nur § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG in Betracht. Danach wird der Anspruch des Arbeiters auf Lohnfortzahlung nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Diese Bestimmung greift mithin nur in den Fällen ein, in denen



- 4 -

das Arbeitsverhältnis in dem Zeitraum, für den Lohnfortzahlungsansprüche geltend gemacht werden, nicht mehr besteht. Hier endete das Arbeitsverhältnis am 26. Januar 1976. Die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung ist jedenfalls nach § 7 KSchG deshalb wirksam geworden, weil der Arbeiter C ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht hat (§ 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG i. V. m. § 4 Satz 1 KSchG). Ansprüche aus § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG scheiden für die fragliche Zeit mithin aus.

b) § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG ist im vorliegenden Fall unmittelbar und nicht nur – wie im Fall der Kuren (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 LohnFG) – entsprechend anwendbar. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß der Arbeiter C bereits seit dem 26. Januar 1976 und auch während des hier fraglichen Zeitraumes, in dem er sich in stationärer Heilbehandlung befand, arbeitsunfähig erkrankt war. Davon ist für die rechtliche Beurteilung auszugehen (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Beklagte hat dagegen keine Verfahrensrügen erhoben.

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Kündigung dann aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen, 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 (BAG 24, 1 [3/4] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG; BAG 24, 84 [87] = AP Nr. 2 zu § 6 LohnFG [beide zu 1 der Gründe]). Danach kommt es darauf an, ob die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit den entscheidenden Anstoß für die Kündigung gegeben hat. An diesen Grundsätzen ist festzuhalten.

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



- 5 -

Das Berufungsgericht meint nun, der Kündigungsentschluß der Beklagten sei nicht entscheidend durch die Arbeitsunfähigkeit sondern erst durch das Hinzutreten weiterer Umstände, nämlich durch den Ausspruch des behördlichen Beschäftigungsverbot, ausgelöst worden. Das schließe Ansprüche nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG aus. Dem kann der Senat nicht folgen.

a) Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses hätte der Arbeiter C Ansprüche auf Lohnfortzahlung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gehabt, auch wenn zugleich ein gesetzliches Beschäftigungsverbot nach § 17 BSeuchenG bestand. Danach dürfen Personen, die an ansteckungsfähiger Tuberkulose erkrankt sind, nicht mit der gewerbsmäßigen Gewinnung, Bearbeitung oder Verarbeitung von Fleisch oder Fleischerzeugnissen oder mit dem Inverkehrbringen dieser Lebensmittel in loser Form beschäftigt werden oder eine solche Tätigkeit ausüben. Dieses gesetzliche Beschäftigungsverbot schließt Lohnfortzahlungsansprüche nicht aus. Zwar besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung grundsätzlich nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung ist. Zwischen Krankheit und Lohnausfall muß ein ursächlicher Zusammenhang bestehen, wenn ein Arbeitnehmer Lohn- oder Gehaltsansprüche im Krankheitsfall geltend machen will (BAG AP Nr. 36 zu § 1 LohnFG [zu 2 der Gründe] mit weit. Nachw.). Der ursächliche Zusammenhang wäre im vorliegenden Fall aber gewahrt, wenn es um Ansprüche nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG ginge. Das gesetzliche Beschäftigungsverbot ist seinerseits nur die Folge der Erkrankung. Es ist kein weiterer Umstand, der - für sich allein gesehen - in Fällen der vorliegenden Art Grund für eine Arbeitsverhinderung sein könnte. Nur wenn ein Beschäftigungsverbot unabhängig von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bestünde oder angeordnet würde, kä-

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



- 6 -

me diesem Beschäftigungsverbot selbständige Bedeutung zu. Das ist bei den in § 49 BSeuchenG geregelten Tatbeständen der Fall. Diese Bestimmung gewährt denjenigen Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig krank sind, aber doch als Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider (§ 2 lit. d BSeuchenG) nicht arbeiten dürfen, eine Entschädigung. Im vorliegenden Fall beruht das Beschäftigungsverbot auf der vorhandenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Ein Ausschluß von Lohnfortzahlungsansprüchen in Fällen dieser Art wäre mit Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes nicht zu vereinbaren. Der Arbeiter ist auch in den Fällen, in denen er nicht nur wegen seiner Erkrankung, sondern auch wegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbot es nicht arbeiten darf, auf die wirtschaftliche Sicherung in seinem Krankheitsfall angewiesen. Gerade bei besonders schweren Erkrankungen wäre der Schutz des Lohnfortzahlungsgesetzes eingeschränkt. Das ist sachlich nicht zu rechtfertigen.

b) Diese Zusammenhänge sind auch bei der Anwendung des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG zu beachten. Dabei zeigt sich, daß die Annahme des Berufungsgerichts, das Beschäftigungsverbot sei ein weiterer Umstand, der neben die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hinzutrete, nicht richtig ist. Auch für § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gilt, daß dieses Beschäftigungsverbot nur die Folge einer Krankheit ist.

c) Der vom Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedene Fall, in dem zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit noch eine dauernde Grubenuntauglichkeit hinzu kam (BAG 24, 84 = AP Nr. 2 zu § 6 LohnFG), weist zum vorliegenden Fall gewisse Parallelen auf.

Auch der Erste Senat hat den Umstand, daß der Arbeiter voraussichtlich nicht mehr die vereinbarte Ar-

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



- 7 -

beitsleistung erbringen kann, nicht als eine von der Erkrankung losgelöste selbständige Folge angesehen, die Anlaß zu einer Kündigung geben könnte. Sonst könne § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gerade für die Fälle unanwendbar werden, in denen der Arbeiter wegen der Schwere seiner Erkrankung auf Dauer seinen Arbeitsplatz verliert. Das sei nicht sachgerecht. Ein solcher Arbeiter dürfe nicht schlechter behandelt werden als der nur leichter erkrankte Arbeiter (vgl. insoweit auch die zustimmende Anmerkung von Töns [AP aaO zu I 1]). Das alles gilt ebenso für den vorliegenden Fall, auch wenn man davon ausgeht, daß der Arbeiter C auf absehbare Zeit nicht mehr an seinem Arbeitsplatz beschäftigt werden kann. Vom Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes her besteht zwischen dem Fall einer dauernden Grubenuntauglichkeit und eines dauernden Beschäftigungsverbotes in einem Lebensmittelbetrieb kein Unterschied. Sowohl Grubenuntauglichkeit wie dauerndes Beschäftigungsverbot sind Folgen einer schweren Erkrankung. Wegen dieser Erkrankung bedarf der Arbeiter in dem einen wie in dem anderen Fall der wirtschaftlichen Sicherung.

3. Da der Anspruch der Höhe nach nicht bestritten ist, muß der Klage stattgegeben werden.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

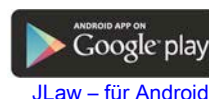
Dr. Fenge

Dr. Eck

Scherer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)