

Aktenzeichen: 5 AZR 955/77

LAG Berlin Urteil des BAG vom 28. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: LohnFG § 6 Abs. 1 Satz 1, § 6 Abs. 2, § 9;
KSchG § 1 Abs. 1; BGB § 242 Ruhegehalt,
§ 628 Abs. 2; HGB § 75

- Leitsätze:
1. Kündigt ein Arbeitgeber aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters, so entfallen die Lohnfortzahlungsansprüche des Arbeiters nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG im Regelfall nicht schon dadurch, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer anschließend das Arbeitsverhältnis zu demselben Termin einvernehmlich aufheben.
 2. Noch nicht entstandene und fällige Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kann der Arbeiter seinem Arbeitgeber nicht rechtswirksam erlassen.
 3. Eine am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses getroffene Vereinbarung, durch die der Arbeiter seinem Arbeitgeber Lohnfortzahlungsansprüche erläßt, ist unwirksam.



5 AZR 955/77

3 Sa 29/77 Berlin

Verkündet am
28. November 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

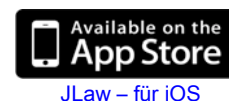
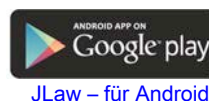
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. November 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Paetsch und Polcyn für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. September 1977 - 3 Sa 29/77 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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 verlangt von der Beklagten Lohnfortzahlung aus übergegangenem Recht mit der Begründung, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis der Arbeiterin E B aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt (§ 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG).

Frau B war bei der Beklagten seit 21. Januar 1976 als Raumpflegerin beschäftigt. Sie erkrankte am 22. Juni 1976. Am folgenden Tag erhielt die Beklagte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Am 30. Juni 1976 sprach sie eine ordentliche Kündigung aus; sie schrieb:

"Nach reiflicher Überlegung sind wir zu dem Entschluß gekommen, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen zum 10. Juli 1976 zu beenden.

Ihr Gesundheitszustand ist auf die Dauer den Anforderungen unseres Betriebes nicht gewachsen.

Um die Betreuung unseres Personals durchführen zu können, müssen wir Ihnen Posten leider anderweitig besetzen.

Wir hoffen, daß Sie für diese Maßnahme Verständnis haben und wünschen Ihnen recht gute Besserung."

Am 10. Juli 1976, an dem Tag, an dem Frau B bei der Beklagten ausschied, unterzeichnete sie auf einem Vordruck, den die Beklagte ihr vorlegte, eine "Ausgleichs-Quittung". Darin heißt es:

"Am 10. Juli 1976 bin ich aus der Firma [es folgt ein Stempel der Beklagten] ausgeschieden und bescheinige hiermit, daß ich heute
1. mein Arbeiterrenten-Versicherungsnachweisheft [es folgt die Nummer]
2. meine Lohnsteuerkarte für das Jahr 1976

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

- 3 -

3. Untersuchungsbescheinigung
4. Urlaubsbescheinigung
5. und das mir noch zustehende Entgelt
für die Zeit vom 1. 7. 1976 bis
10. 7. 1976

laut besonderer Abrechnung richtig erhalten habe und daß damit sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ausgeglichen sind. Ich erkläre ausdrücklich, diese Erklärung sorgfältig gelesen und eigenhändig quittiert zu haben."

Die Klägerin zahlte Frau B für die Zeit vom 11. Juli bis 2. August 1976 Krankengeld in Höhe von 619,16 DM. Sie forderte die Beklagte mit Schreiben vom 27. August 1976 auf, diesen Betrag zu erstatten. Die Beklagte lehnte die Forderung mit Schreiben vom 8. September 1976 ab. Dabei machte sie durch ihren jetzigen Prozeßbevollmächtigten geltend, daß das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zum 10. Juli 1976 wirksam beendet worden sei.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Sie hat daraus gefolgert: Die Arbeiterin B habe Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die hier streitige Zeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG); dieser Anspruch sei auf sie übergegangen (§ 182 Abs. 10 RVO). Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 619,16 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 3. November 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt zu haben. Die Kündigung sei ausgesprochen worden, weil Frau B sich geweigert



- 4 -

habe, einen VW-Transporter innen zu reinigen, die Kühlräume zu säubern und den Verkaufsraum zu wischen. In der Berufungsinstantz hat die Beklagte weiter behauptet, Frau B sei nicht in der Lage gewesen, selbständig Lieferscheine der angelieferten Wäsche zu kontrollieren und telefonisch Bestellungen für Reinigungsmittel aufzugeben.

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

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Klage abgewiesen, ohne Feststellungen darüber zu treffen, ob die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Arbeiterin B aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hatte. Der dafür gegebenen Begründung kann der Senat nicht folgen.

1. Das Berufungsgericht begründet die Abweisung der Klage in erster Linie damit, daß § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG unanwendbar sei, weil das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung sondern aufgrund eines Aufhebungsvertrages geendet habe. Diese Annahme ist in zweifacher Hinsicht zu beanstanden: Zum einen ist nach dem bisher vorgetragenen Sachverhalt kein Aufhebungsvertrag zwischen Frau B und der Beklagten zustande gekommen. Zum anderen wären Lohnfortzahlungsansprüche auch in diesem Falle nicht von vornherein ausgeschlossen. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Nach der nicht näher begründeten Annahme des Berufungsgerichts soll der Aufhebungsvertrag zwi-



- 5 -

schen Frau B und der Beklagten am 10. Juli 1976 zustande gekommen sein. Die Kündigungserklärung der Beklagten enthalte zugleich das Angebot, den Arbeitsvertrag einverständlich zum Ende der Kündigungsfrist zu beenden; dieses Angebot habe Frau B am 10. Juli 1976 mit Unterzeichnung der Ausgleichsquittung angenommen.

Ohne Vorliegen besonderer Umstände durfte das Berufungsgericht nicht davon ausgehen, die Kündigung der Beklagten enthalte zugleich auch das Angebot, den Arbeitsvertrag einverständlich aufzuheben. Die Kündigung ist eine einseitige gestaltende Willenserklärung. Der Arbeitgeber sucht in der Regel nicht das Einverständnis des Arbeitnehmers; er kann das Ende des Arbeitsverhältnisses allein durch seine Erklärung herbeiführen. Ein Aufhebungsvertrag setzt voraus, daß besondere Anknüpfungspunkte für einen entsprechenden Vertragswillen vorliegen (BAG AP Nr. 64 zu § 626 BGB [zu 4 der Gründe]; Urteil vom 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 4 KSchG 1969 [zu II 3 b der Gründe], dieses Urteil ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Solche besonderen Anknüpfungspunkte sind hier nicht ersichtlich. Es gab keine vernünftigen Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung. Frau B konnte keinen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen, weil ihr Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden hatte (§ 1 Abs. 1 KSchG). Die Beklagte hatte daher keine Veranlassung, mit ihrer Kündigung zugleich das Angebot auf einverständliche Aufhebung zu verbinden. Ebensowenig gibt es Anhaltspunkte dafür, daß Frau B das Angebot zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages am 10. Juli 1976 angenommen hätte. Der Wortlaut dieser Erklärung spricht nicht dafür, daß sie auf ein Angebot der Beklagten zur einverständ-



- 6 -

lichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses eingegangen wäre, zumal sie bei einer vertraglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Möglichkeit einer Sperrfrist durch das Arbeitsamt rechnen mußte (vgl. § 119 Abs. 1 Nr. 1 AFG). Diese Interessenlage hat das Berufungsgericht ganz außer acht gelassen.

b) Selbst wenn das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden sein sollte, sind - wiederum entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts - Lohnfortzahlungsansprüche der Arbeiterin B nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG nicht von vornherein ausgeschlossen. Diese Bestimmung ist auf Aufhebungsverträge im Regelfall jedenfalls dann entsprechend anzuwenden, wenn dem Aufhebungsvertrag eine vom Arbeitgeber aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochene Kündigung zu demselben Termin voraufgegangen ist. Der Ausnahmefall, daß im Anschluß an die Kündigung des Arbeitgebers andere außerhalb der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters liegende Umstände zu einem Aufhebungsvertrag geführt haben, kann hier außer Betracht bleiben.

Der Senat hat bisher offengelassen, ob der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeiters in analoger Anwendung von § 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 (BAG AP Nr. 4 zu § 6 LohnFG [zu I 2 a und 3 der Gründe]). Er bejaht dies jetzt für den hier vorliegenden Fall, daß dem Aufhebungsvertrag eine aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG vorausgegangen ist.

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

- 7 -



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



Für diese analoge Anwendung spricht, daß das Bundesarbeitsgericht bei der Beurteilung von Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis nicht entscheidend auf die formale Seite - Aufhebungsvertrag oder Kündigung - sondern mehr auf den Anlaß, den materiellen Auflösungsgrund abstellt. Der Senat hat bereits in der erwähnten Entscheidung AP Nr. 4 zu § 6 LohnFG (zu I 2 a der Gründe) darauf hingewiesen, daß Schadenersatzansprüche einer Vertragspartei wegen Auflösungsverschuldens der anderen Seite (§ 628 Abs. 2 BGB) nicht davon abhängen, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich durch die außerordentliche Kündigung beendet wird; die vertragswidrig handelnde Vertragspartei schuldet vielmehr Schadenersatz auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen ihres Verhaltens durch Aufhebungsvertrag beendet wurde (BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Entsprechendes gilt für die in § 75 HGB für den Fall der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses geregelten Rechtsfolgen für eine Wettbewerbsvereinbarung. Auch hier kommt es nicht auf die Form der Auflösung sondern auf den Anlaß an (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. dazu AP Nr. 1 zu § 75 HGB [zu III 3 der Gründe]; zuletzt BAG 20, 162 [171] = AP Nr. 21 zu § 74 HGB [zu V der Gründe]). Schließlich sind auch - soweit nicht heute ohnehin das Betriebsrentengesetz eingreift - Versorgungsregelungen, die für den Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber die Unverfallbarkeit der Versorgungsanswartschaft vorsehen, im Zweifel so zu verstehen, daß es nicht auf die Form sondern auf den Anlaß der Vertragsbeendigung ankommt; im Recht der betrieblichen Altersversorgung wird einer Arbeitgeberkündigung der Fall gleichgestellt, daß der Arbeitgeber die Vertragsbeendigung durch einen Auflösungsvertrag betreibt (BAG AP Nr. 172 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 3 a der



Gründe] mit weiteren Nachweisen). Diese Grundsätze müssen auch für den Regelungsbereich des § 6 LohnFG gelten. § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG soll es dem Arbeitgeber unmöglich machen, sich durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses seiner Leistungspflicht nach § 1 Abs. 1 LohnFG zu entziehen.

Trieschmann (Anm. zu BAG AP Nr. 4 zu § 6 LohnFG [zu II]) hat sich dieser Auffassung angeschlossen. Er weist zu Recht darauf hin, daß der Schutz des Arbeitnehmers ungerechtfertigt eingeengt würde, wenn sich der Arbeitgeber der weiteren Lohnfortzahlungspflicht allein dadurch entledigen könnte, daß es ihm gelingt, den Arbeiter zum Abschluß eines die Kündigung bestätigenden oder sie entbehrlich machenden Aufhebungsvertrages zu bewegen. Schulin hat dem widersprochen (vgl. seine Anmerkung zu der vorgenannten Entscheidung des Senats in SAE 1978, 34 [zu 2 a bis d]). Er weist zwar zu Recht darauf hin, daß bei der Abgrenzung der Lohnfortzahlungsansprüche auch die Interessen der vorleistungspflichtigen Krankenkasse berücksichtigt werden müssen, weil das Lohnfortzahlungsgesetz - ebenso wie die entsprechenden für Angestellte geltenden gesetzlichen Bestimmungen - nach dem Willen des Gesetzgebers der Entlastung der Krankenkassen dienen soll. Aber auch wenn man davon ausgeht, daß § 6 LohnFG die Leistungspflicht des Arbeitgebers von derjenigen der Krankenkassen abgrenzt, führt dies entgegen Schulin zu keinem anderen Ergebnis: § 6 LohnFG ist nach seinem Sinn und Zweck dahin auszulegen, daß der Arbeitgeber nicht dadurch von seiner Leistungspflicht frei wird, daß er aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der einen oder anderen rechtlichen Form herbeiführt. Im übrigen ist die vom Senat seinerzeit aufgeworfene Frage in der Literatur nicht weiter



behandelt worden. Die Autoren, die Trieschmann (aaO) für eine entgegenstehende Auffassung zitiert, haben sich zu dieser beschränkten analogen Anwendung des Grundgedankens von § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG nicht geäußert.

Die begrenzte analoge Anwendung des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG steht auch nicht in Widerspruch zum Grundgedanken des § 6 Abs. 2 LohnFG. Nach dieser Bestimmung sind Lohnfortzahlungsansprüche im allgemeinen ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet wird. Diese Regelung behält ihren guten Sinn. Nur die Aufhebungsverträge, die aus Anlaß einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters und auf Initiative des Arbeitgebers abgeschlossen werden, sind Kündigungen des Arbeitgebers aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gleichzustellen. Daneben kann es Aufhebungsverträge geben, die nicht aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit zustande kommen. Diese Aufhebungsverträge führen nach wie vor dazu, daß Lohnfortzahlungsansprüche nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen. Die eingeschränkte Analogie engt deshalb nicht sachwidrig oder unangemessen den Anwendungsbereich von § 6 Abs. 2 LohnFG ein (vgl. auch hierzu Trieschmann, aaO; anders Schulin, SAE 1978, 34 [zu 2 c]). Im vorliegenden Fall wird deutlich, daß ein etwaiger Aufhebungsvertrag nur eine zuvor von der Beklagten ausgesprochene Kündigung bestätigen sollte. Wenn die Beklagte am 30. Juni 1976 ihre Kündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit von Frau B ausgesprochen hat, konnte der vom Berufungsgericht angenommene Aufhebungsvertrag nur den Zweck gehabt haben, Lohnfortzahlungsansprüche der Arbeiterin B nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG für die weitere Zeit auszuschließen. Das kann nicht hingenommen werden.

2. In einer Hilfsbegründung hat das Berufungsgericht angenommen, Frau B habe in der Aus-



gleichsquittung auch auf weitere Lohnfortzahlungsansprüche für die Zeit nach dem 10. Juli 1976 verzichtet; dieser Erlaßvertrag sei rechtswirksam. Auch hiergegen bestehen durchgreifende Bedenken.

a) Es ist schon fraglich, ob ein Erlaßvertrag zustande gekommen ist. Der Senat kann offenlassen, ob Lohnfortzahlungsansprüche in Ausgleichsquittungen erlassen werden dürfen (vgl. hierzu Dorndorff, SAE 1974, 116; Moritz, BB 1979, 1610 mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Jedenfalls müssen solche Abreden klar und unmißverständlich sein. Insoweit bestehen hier Zweifel: Es ist nicht eindeutig, ob auch künftig entstehende und fällig werdende Ansprüche erlassen werden sollten.

b) Ein solcher Erlaßvertrag, wäre er zustande gekommen, wäre nicht rechtswirksam. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeiter auf noch nicht entstandene und fällig gewordene Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht verzichten. Dieser zunächst vom Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts begründeten Auffassung (BAG 24, 1 [6 f.] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [Bl. 3 der Gründe]) hat sich der erkennende Senat angeschlossen (Urteil vom 11. Juni 1976 - 5 AZR 506/75 - AP Nr. 2 zu § 9 LohnFG [zu II 1 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). An dieser Auffassung ist festzuhalten. Sie beruht darauf, daß diese Ansprüche der Arbeiter in der Praxis des Arbeitslebens wirksam geschützt werden müssen. Der erkrankte und entlassene Arbeiter kann in der Regel seine wirtschaftliche Existenz nicht dadurch sichern, daß er ein anderes Arbeitsverhältnis eingeht. Er ist in besonderem Maße auf die Lohnfortzahlung und damit auf seine wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall angewiesen. Es ist deshalb nicht richtig, wenn



das Berufungsgericht diesen Lohnfortzahlungsanspruch so behandeln will wie jeden anderen Lohnanspruch auch. Dafür kann es sich jedenfalls nicht auf die Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts berufen. In der bereits erwähnten Entscheidung heißt es zwar, daß der Lohnfortzahlungsanspruch nach dem Lohnfortzahlungsgesetz nichts anderes sei als der "aufrechterhaltene Lohnanspruch", und daß er "in jeder Beziehung dessen rechtlichen Charakter und dessen rechtliches Schicksal" teile (BAG 24, 1 [6] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 der Gründe]). Damit will der Erste Senat aber nur aufzeigen, daß der Lohnfortzahlungsanspruch nach denselben Regeln entsteht und fällig wird wie der allgemeine Lohnanspruch. Darauf kam es bei dieser Entscheidung an. Die besondere Schutzbedürftigkeit dieses Anspruchs hat der Erste Senat nicht verneinen wollen (insoweit zustimmend Marienhagen, Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 c]).

Das Berufungsgericht hat weiter übersehen, daß Frau B die Ausgleichsquittung noch während bestehendem Arbeitsverhältnis unterzeichnet hat. Sowohl nach der Kündigung wie nach der Ausgleichsquittung endete das Arbeitsverhältnis mit dem 10. Juli 1976, also erst mit Ablauf dieses Tages (BAG 18, 345 [348] = AP Nr. 4 zu § 5 BUrlG [zu 1 a der Gründe]; BAG AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 der Gründe]). Ein vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossener Erlaßvertrag müßte, auch wenn er am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses und nach Arbeitsschluß zustande gekommen ist, jedenfalls an der Unabdingbarkeit der Lohnfortzahlungsansprüche gemäß § 9 LohnFG scheitern. Das Berufungsgericht kann sich nicht auf das Urteil des Senats AP Nr. 2 zu § 9 LohnFG (auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) berufen. Dieses Urteil betrifft einen nach Beendigung des Arbeitsverhältnis-



ses geschlossenen Vergleich. Das ist etwas anderes. Nach tatsächlicher und rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seinem Arbeitgeber, der die Unabdingbarkeit der gesetzlichen Ansprüche entgegenwirken soll, nicht mehr. Am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses steht der Arbeitnehmer hingegen noch in der Situation des abhängigen Arbeitnehmers. Er konnte noch keinen Abstand gewinnen, zumal er sich vielfach über die Rechtslage nicht im klaren sein wird. Im übrigen hat der Senat in diesem Urteil die Rechtsprechung des Ersten Senats zur Unwirksamkeit von Erlaßverträgen bestätigt (aaO [zu II 1 der Gründe]). Die Entscheidung kann deshalb nicht dahin verstanden werden, der Senat habe den Schutz dieser Ansprüche durch § 9 LohnFG für entbehrlich gehalten.

3. Da die Klage mit der bisherigen Begründung nicht abgewiesen werden darf, hängt die Entscheidung des Rechtsstreits allein davon ab, ob die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hatte (§ 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG). Das ist eine Tatfrage. Feststellungen hierzu hat das Berufungsgericht nicht getroffen. Das muß noch geschehen.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Thomas

Dr. Paetsch Polcyn



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

