

14. April 1961

69

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

Gesetz: ArbKrankhG § 2

Leitsatz:

Erfolgt bei monatlicher Lohnabrechnung die endgültige Abrechnung und Auszahlung des Spitzenbetrages vertragsgemäß erst an einem Tage des folgenden Kalendermonats, an welchem der Arbeiter bereits krank ist, so ist bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes gemäß § 2 Satz 2 ArbKrankhG auf diejenige Lohnperiode zurückzugreifen, die bei Erkrankung des Arbeiters bereits abgerechnet war.

Aktenzeichen: 1 AZR 40/60

Urteil des BAG vom 14. April 1961

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 40/60
2 Sa 74/59 Berlin

69

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 14. April 1961
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. April 1961 durch die Bundesrichter Dr. Joachim, Dr. Gröninger und die Bundesrichterin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Dr. Löwisch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, 2. Kammer, vom 10. Dezember 1959 – 2 Sa 74/59 – wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat auch 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:

Der Kläger ist seit dem 22. Mai 1956 bei der Beklagten als Schweißer im Akkordlohn beschäftigt. Im Betriebe der Beklagten erfolgt die Lohnabrechnung monatlich. Es werden wöchentliche Abschlagszahlungen geleistet; die Auszahlung der sich aus der monatlichen Abrechnung ergebenden Spitzen erfolgt jeweils am 2. Freitag des folgenden Monats. Für den Monat März 1959, in dem der Kläger einen Nettoverdienst von 472,62 DM erzielte, erfolgte sie am Freitag, dem 10. April 1959.

Vom 7. April 1959 bis 10. Mai 1959 war der Kläger arbeitsunfähig krank. In dieser Zeit erhielt er von der Betriebskrankenkasse der Beklagten in Köln ein Krankengeld von 12,01 DM für jeden Kalendertag. Die Beklagte zahlte dem Kläger auf Grund der Bestimmungen des ArbKrankhG für die 34 Krankheitstage einen kalendertäglichen Zuschuß von 0,53 DM, insgesamt 18,12 DM. Der Berechnung dieses Arbeitgeberzuschusses legte sie den Nettoverdienst des Klägers im Monat Februar zu Grunde.

Der Kläger meint, daß auf Grund des § 2 ArbKrankhG die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach dem letzten Kalendermonat, vorliegend also nach dem Monat März 1959, hätte erfolgen müssen. Er errechnet danach einen Arbeitgeberzuschuß von 2,17 DM je Kalendertag, insgesamt einen Betrag von 73,78 DM und macht die Differenz zwischen diesem Betrag und den gezahlten 18,12 DM in Höhe von 55,66 DM geltend.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 55,66 DM
netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie weist zur Rechtfertigung ihrer Berechnungsweise auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hin, das bei der Entscheidung der Frage, ob der Arbeitgeberzuschuß nach Arbeits- oder Kalendertagen zu zahlen ist, die Akzessorietät

- 3 -



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



des Arbeitgeberzuschusses zum Krankengeld bejaht habe. Nach ihrer Ansicht müsse daher auch die Berechnung des Zuschusses nach denselben Grundsätzen wie die des Krankengeldes erfolgen, so daß vorliegend der Monat Februar die maßgebende Berechnungsgrundlage sei, da ihre Betriebskrankenkasse das Krankengeld nach diesem Monat berechnet habe. Im übrigen führt sie Rationalisierungsgründe für die Notwendigkeit an, der Berechnung den abgerechneten Kalendermonat zu Grunde zu legen.

Mit Urteil vom 24. August 1959 hat das Arbeitsgericht Berlin der Klage stattgegeben.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers konnte keinen Erfolg haben, weil dem angefochtenen Urteil im Ergebnis beizutreten ist.

I. Zwar ist der Revision zuzugeben, daß die im angefochtenen Urteil genannten Gründe diese Entscheidung nicht zu tragen vermögen. Soweit das angefochtene Urteil sich auf den Gesichtspunkt der Akzessorietät des Krankengeldzuschusses (KGZ) zum Krankengeld stützt, übersieht es, daß der Zweite Senat in seinem Urteil BAG 5, 291 die analoge Anwendung der Krankengeldberechnungsvorschriften - wie sich aus dem Zusammenhang des Urteils ergibt - nur insoweit für notwendig erachtet hat, als es darauf ankommt, aus einem schwankenden und nur an Arbeitstagen erzielten Verdienst eine konstante, auf den Kalendertag zugeschnittene Größe zu erhalten, um auf diese Weise jeden einzelnen Kalendertag der Krankheitsperiode bezuschussen zu können. Das hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 20. Oktober 1960 - 2 AZR 580/59 - (BB 1960, 1327) noch einmal deutlich im Sinne einer Interpretation jenes Urteiles vom 13. Mai 1958 (BAG 5, 291) ausgesprochen.

- 4 -

Auch ist das ArbKrankhG, wie der Große Senat im Beschluß vom 17. Dezember 1959 (BAG 8, 285) ausführlich begründet hat, ein Gesetz mit durchaus arbeitsrechtlichem Charakter, nicht aber ein Anhängsel des Krankenversicherungsrechts. Die wechselseitigen Beziehungen zwischen ArbKrankhG und RVO beschränken sich auf wenige Punkte (vgl. Joachim in BB 1961, 220). Diese Punkte sind in § 1 ArbKrankhG normiert. Der KGZ ist danach vom Krankengeld nur insoweit abhängig, als eben nur Krankengeldtage zu bezuschussen sind und als die Höhe des Krankengeldes einen Berechnungsfaktor für die Höhe des KGZ bildet. Im vorliegenden Fall handelt es sich aber überhaupt nicht um die Frage der Berechnung des Krankengeldzuschusses selbst, sondern lediglich um die in § 2 ArbKrankhG geregelte Frage, wie das durchschnittliche Arbeitsentgelt zu berechnen sei. Mag auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt im Sinne des § 2 ArbKrankhG zusammen mit dem Krankengeld einen Berechnungsfaktor bei der Berechnung der Höhe des KGZ bilden, so ändert das doch nichts daran, daß die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne des § 2 ArbKrankhG einerseits und die Berechnung des KGZ im Sinne des § 1 ArbKrankhG andererseits zwei verschiedene Dinge sind, die nicht mit einander verwechselt werden dürfen.

Insbesondere ist es rechtsirrtümlich, wenn das angefochtene Urteil sagt, aus der Akzessorietät des KGZ gegenüber dem Krankengeld ergebe es sich, daß notwendigerweise die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes auch an den Zeitraum anknüpfen müsse, der für die Berechnung des Krankengeldes maßgeblich ist. Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht, daß § 180 RVO es der Krankenkassensatzung überläßt, ob der Grundlohn überhaupt nach dem wirklichen Arbeitsverdienst berechnet werden soll. Der Grundlohn kann durchaus auch nach Lohnstufen oder gar nach Mitgliederklassen berechnet werden. Im letztgenannten Fall werden die Arbeitnehmer auf Grund ihres Berufes, Alters und Geschlechts in Klassen eingeteilt, wobei das durchschnittliche Tagesentgelt der Klasse entscheidend ist, das für die ganze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gruppe, nicht für jeden einzelnen, einen einheitlichen Maßstab bildet. Auch ein auf einer solchen Grundlohnbe-
rechnung aufgebautes Krankengeld ist gesetzlich ein ein-
wandfreies Krankengeld. Danach ist es unzutreffend, wenn
das angefochtene Urteil eine "untrennbare Verbindung
zwischen Zahlungstagen und Berechnungszeitraum" annimmt.
Der KGZ knüpft vielmehr nur an die Zahlungstage des
Krankengeldes an. Das ArbKrankhG fordert als Berechnungs-
faktor lediglich ein gesetzlich und satzungsmäßig zu-
treffend errechnetes Krankengeld. Daß hier ein solches
- für die KGZ-Berechnung brauchbares - Krankengeld vor-
liegt, ist von keiner der Parteien in Zweifel gezogen
worden. Jedes satzungsgemäß zutreffend errechnete Kranken-
geld ist gemäß § 1 ArbKrankhG vom Arbeitgeber zu bezu-
schussen.

II. Gleichwohl entspricht das vom Landesarbeitsgericht
gefundene Ergebnis dem vom Gesetzgeber im ArbKrankhG
mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebrachten
Willen.

1) Auszugehen ist vom Wortlaut des § 2 Satz 2
ArbKrankhG. Wenn das erstinstanzliche Urteil in seinen
Entscheidungsgründen ausgesprochen hat, der Wortlaut des
§ 2 ArbKrankhG - "letzter Kalendermonat" - spreche ein-
deutig für den Kläger, so bleibt diese Betrachtung an der
Oberfläche des Wortlautes haften. Richtig daran ist nur,
daß das Wort "letzter" in Beziehung zu setzen ist zum
Beginn der Krankheitsperiode. Es ist somit für die Berech-
nung des Durchschnittsverdienstes grundsätzlich diejenige
Lohnperiode heranzuziehen, die vor Beginn der Erkrankung
abgeschlossen war. Die Frage stellt sich aber, ob eine
Lohnperiode schon dann abgeschlossen ist, wenn ihr zeit-
licher Ablauf erfolgt ist, oder ob eine Lohnperiode im
Sinne dieser Vorschrift erst dann abgeschlossen ist, wenn
der auf diese Lohnperiode entfallende Verdienst des
Arbeiters in solcher Weise festgestellt worden ist, wie
dies zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbart

- 6 -

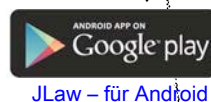
worden ist. Daß das Gesetz eine in letztgenannter Weise abgeschlossene Lohnperiode im Auge hat, bringt es dadurch hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß es sowohl mit dem Wort "Lohnabrechnung" wie mit dem weiteren Wort "Lohnabrechnungszeitraum" auf die Abrechnung des Lohnes Bezug nimmt. Es bedurfte danach nicht, wie das angefochtene Urteil meint, einer ausdehnenden Auslegung des Wortlautes, um bei monatlicher Lohnabrechnung denjenigen Monat als Berechnungszeitraum heranzuziehen, der in vertragsmäßiger Weise abgerechnet ist. Bei Beginn der Erkrankung des Klägers war aber lediglich der Monat Februar in vertragsmäßiger Weise zwischen den Parteien abgerechnet, nicht dagegen der Monat März.

In diesem Zusammenhang weist die Beklagte zutreffend darauf hin, daß der Zweite Senat im Urteil BAG 8, 1 ausgesprochen hat, daß die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes sich nach den Lohnperioden des Betriebes zu richten und nicht umgekehrt sich die betrieblichen Lohnperioden nach den in § 2 ArbKrankhG vorgesehenen Methoden zu richten habe. Das Gesetz wünscht nicht nur keine Zerschneidung der betrieblichen Lohnperiode, sondern es wünscht auch keine Zerschneidung des Abrechnungsvorganges.

2) Für diese Auslegung spricht auch § 1 ArbKrankhG. Der Zweite Senat hat in dem bereits genannten Urteil BAG 8, 1 ausgesprochen, daß die Anwendung des § 2 sich dem in § 1 normierten Grundsatz des gesamten Gesetzes anzupassen habe. In § 1 ist aber der Grundsatz zum Ausdruck gelangt, daß der Arbeiter in kranken Tagen einen zu 90 vom Hundert seinem Normal-Lebensstandard angenäherten Betrag zur Verfügung haben soll. Der Lebensstandard eines Arbeiters wird aber durch die an ihn zur Auszahlung gebrachten Vorschußbeträge nur partiell gestaltet. Er kann und darf seinen Lebensstandard endgültig erst dann festlegen, wenn er endgültig weiss, was ihm zusteht. Dieses Wissen erlangt der Arbeiter erst im Zeitpunkt der Auszahlung des Spitzenlohnes. Bis zur Auszahlung des Spitzenbe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gez. Dr. Joachim Dr. Gröninger Hilger
O. Krell Dr. Löwisch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)