

7. Juli 1960

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! nein

133

Gesetz: ArbkrankhG § 1; RTV f.d. landw. Betriebe im
Lande Niedersachsen § 10

Leitsätze:

- 1.) Der Krankengeldzuschuß ist keine "Zulage" im Sinne des § 10 des Rahmentarifvertrages für die landwirtschaftlichen Betriebe im Lande Niedersachsen vom 27. März 1950.
- 2.) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuß unterliegt einer tariflichen Verfallklausel jedenfalls dann nicht, wenn sich diese Verfallklausel in einem vor dem 1. Juli 1957 in Kraft getretenen Tarifvertrag befindet.

Aktenzeichen: 2 AZR 580/58

Urteil des BAG vom 7. Juli 1960

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 7. Juli 1960

gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juli 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Jüttner und Sickert für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover, IV. Kammer, vom 26. November 1958 – 4 Sa 413/58 – wird auf Kosten des Beklagten 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:

Der Kläger ist seit dem 1. April 1956 bei dem Beklagten als landwirtschaftlicher Arbeiter tätig. Er war in den folgenden Zeiträumen arbeitsunfähig erkrankt, wobei unstreitig ist, daß jede Arbeitsunfähigkeit auf einem neuen Leiden beruhte:

13. August 1957	bis	27. August 1957,
14. September 1957	bis	25. September 1957,
27. September 1957	bis	9. Oktober 1957,
8. November 1957	bis	20. Dezember 1957.

Der Kläger hat von der Landkrankenkasse Krankengeld bezogen und verlangt mit der Klage von seinem Arbeitgeber die Zuschußleistungen auf Grund des ArbKrankhG. Im Betriebe des Beklagten wird der Lohn monatlich gezahlt.

Der Kläger hat zunächst seine Ansprüche arbeitstägig berechnet und errechnete dabei eine Forderung von 240,59 DM netto. Späterhin hat sich der Kläger auf die kalendertägige Berechnung beschränkt, in Höhe von 51,79 DM die Klage zurückgenommen und nur noch beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn
188,80 DM netto zu zahlen.

Bei dieser Berechnung legte der Kläger den Nettoarbeitsverdienst im letzten vollständig gearbeiteten Monat (Juli 1957) mit 308,60 DM zu Grunde.

Der Beklagte hat gebeten,
die Klage abzuweisen.

Er hält die Berechnungsgrundlage des Klägers für falsch. Überdies habe der Kläger seine Ansprüche für den Monat August nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 10 des Rahmentarifvertrages für landwirtschaftliche Betriebe im Lande Niedersachsen vom 27. März 1950 (RTV) geltend gemacht. Diese Bestimmung selbst lautet wie folgt:

- 3 -



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



" § 10

Verwirkung von Ansprüchen aus dem
Arbeitsverhältnis

1. Beanstandungen des ausgezahlten Geldbetrages sind sofort bei der Lohnzahlung, Beanstandungen der Lohnabrechnungen spätestens innerhalb von 14 Tagen geltend zu machen.
2. Ansprüche aus Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf Zahlung von Zulagen jeder Art sind spätestens innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit, alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.
3. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die beiderseitigen Ansprüche spätestens innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Monaten geltend zu machen."

Der Kläger hat behauptet, den Zuschuß auch für den Monat August innerhalb der Ausschußfrist vom Beklagten gefordert zu haben und hat hierfür, da der Beklagte diese Behauptung bestritten hat, Beweis angetreten durch den Antrag auf Vernehmung des Beklagten als Partei.

Mit Teilurteil vom 18. Juli 1958 hat das Arbeitsgericht Stade über die Krankheitszeiträume im September, September/Okttober und November/Dezember 1957 entschieden und insoweit den Beklagten verurteilt, an den Kläger 157,90 DM zu zahlen. In den Entscheidungsgründen hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Rechtsstreit sei insoweit zur Entscheidung reif, als es sich nicht um den Anspruch auf einen Krankengeldzuschuß (KGZ) für den Monat August 1957 handele. Für diese Teilforderung käme es auf das Ergebnis der Beweisaufnahme an. Für die Berechnung des Zuschusses für die übrigen drei Krankheitsperioden könne man der Berechnung des Klägers folgen. Damit nahm das Arbeitsgericht die folgende Berechnung in Bezug:

Der Kläger hat zunächst die Auffassung vertreten, der Zuschuß errechne sich für alle Krankheitszeiträume nach dem von ihm im Monat Juli mit 308,60 DM erzielten Verdienst, weil dies der letzte durch Krankheit ungestört



- 4 -

abgelaufene Monat sei. Danach ergebe sich ein kalender-
täglicher Zuschuß von 2,36 DM. Später hat der Kläger für
den letzten Krankheitszeitraum das im Oktober erzielte
Entgelt zu Grunde gelegt, wobei er von 31 Kalendertagen
9 Krankheitstage absetzt. Die im Oktober erzielten
218,70 DM werden demnach durch 22 geteilt. Der Kläger
errechnet somit für die letzte Krankheitsperiode einen
kalendertäglichen Zuschuß von 2,05 DM. Folgt man dieser
Berechnung, so ergibt sich folgende Summe:

14.9.	-	25.9.	=	10 Zuschußtage à 2,36 DM	=	23,60 DM
27.9.	-	9.10.	=	13 "(Unfall)" à 2,36 DM	=	30,68 DM
8.11.	-	20.12.	=	42 " à 2,05 DM	=	86,10 DM
						140,38 DM

Mit seiner Berufung hat der Beklagte dem Arbeitsge-
richt zunächst einen Rechenfehler vorgeworfen. Er meint,
der Kläger habe für 65 Zuschußtage einen Zuschuß von kalender-
täglich 2,06 DM errechnet. Das ergebe aber 133,90 DM. Im
übrigen sei es rechtsirrtümlich, Fehltag unberücksichtigt
zu lassen. Schließlich habe das Arbeitsgericht zu Unrecht
angenommen, die genannte tarifliche Ausschlußklausel er-
strecke sich nur auf den Zuschuß für die erste Krankheits-
periode. In Wirklichkeit erstrecke sie sich auf alle für
die Zeit bis zum 19. Dezember 1957 geltend gemachten An-
sprüche, da die Klage am 19. Februar 1958 bei Gericht ein-
gegangen und ihm, dem Beklagten, am 20. Februar 1958 zuge-
stellt worden sei. Er hat daher um Klageabweisung gebeten.

Der Kläger hat gebeten, die Berufung in Höhe von
136,42 DM zurückzuweisen. Er hat somit zu erkennen gegeben,
daß ihm vom Arbeitsgericht 21,58 DM zuviel zugesprochen wor-
den seien.

In der Berufungsinstanz ist folgender Sachverhalt
unstreitig geworden:

Der Kläger hat im August für 16 Kalendertage verdient.	176,85 DM
Im September hat er bei 14 Kalendertagen erhalten.	117,45 DM
Seine Bezüge im Oktober stellten sich bei 22 Kalendertagen auf	218,70 DM.
Im November hat der Kläger bei 7 Kalendertagen erhal	65,48 DM

Es hat sich jeweils um Nettobeträ
- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils den Beklagten zur Zahlung von 131,12 DM verurteilt und die Klage in Höhe von 26,78 DM abgewiesen. Es hat den im jeweils letzten Monat vor jeder Krankheitsperiode vom Kläger erzielten Nettoverdienst auf die Kalendertage, an denen er nicht krank war, verteilt und den KGZ aus der Differenz zwischen dem Krankengeld und 90 % des so errechneten kalendertäglichen Nettoverdienstes zugesprochen. Dabei hat es für die Krankheitsperiode vom 14. bis 25. September 1957 12 Zuschußtage in Ansatz gebracht, die Krankheitsperiode vom 27. September bis 9. Oktober in zwei Teile, nämlich den Monat September und den Monat Oktober, zerlegt und für jeden dieser beiden Teile einen gesonderten kalendertäglichen Zuschußbetrag errechnet. In gleicher Weise hat es die Krankheitsperiode vom 8. November bis 20. Dezember in zwei Teilstücke zerlegt. Hierbei ist der Zuschuß für insgesamt 43 Tage zugesprochen worden. Die tarifliche Ausschlussklausel hält das Landesarbeitsgericht für unvereinbar mit der Unabdingbarkeit der Ansprüche aus dem ArbKrankhG.

Hiergegen richtet sich die Revision des Beklagten. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision konnte keinen Erfolg haben. Zwar ist das angefochtene Urteil nicht frei von Rechtsfehlern, jedoch ist ihm im Ergebnis zuzustimmen.

I. Dem Revisionsgericht unterlag zur Beurteilung nur die Frage, ob das angefochtene Urteil insoweit auf einer Rechtsverletzung beruht, als es dem Kläger für die letzten drei Krankheitsperioden einen KGZ in Höhe von 131,12 DM zugesprochen hat. Dagegen war nicht zu prüfen, ob dem Kläger auch für die erste Krankheitsperiode ein KGZ zusteht, denn dieser Anspruch ist noch beim Arbeitsgericht anhängig. Er ist weder in die Berufungs- und noch viel weniger in die Revisionsinstanz gelangt. Auch war nicht zu prüfen, ob das angefochtene Urteil den Kläger zutreffend mit einem Teilbe-



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 6 -

abgewiesen hat, weil das Urteil insoweit vom Kläger nicht angefochten worden ist.

II. Darüber, daß in jeder der drei Krankheitsperioden die Regelvoraussetzungen des § 1 ArbKrankhG gegeben waren, besteht zwischen den Parteien kein Streit. Da unstreitig jede der drei Krankheitsperioden auf einem neuen Leiden beruhte, steht dem Kläger - wie der Beklagte auch nicht in Abrede stellt - für jede der drei Krankheitsperioden ein gesonderter Anspruch auf einen KGZ zu.

Die vom Landesarbeitsgericht angewandte Berechnungsmethode ist allerdings nicht voll haltbar. Dabei besteht über den einen Berechnungsfaktor, nämlich das Krankengeld, kein Streit. Es sind auch von keiner Partei Anhaltspunkte vorgetragen worden, aus denen sich ergeben könnte, daß die Krankenkasse die einzelnen Versicherungsfälle unzutreffend behandelt habe. Eine Nachprüfung durch die Gerichte in Arbeitssachen erübrigt sich daher (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Urteil vom 23. Juni 1960 - 2 AZR 164/59 -).

Auch gegen die vom Landesarbeitsgericht durchgeführte Behandlung von Fehltagen im Berechnungszeitraum ergeben sich keine grundsätzlichen Bedenken. Das Landesarbeitsgericht hat für die Berechnung zutreffend jeden Monat einheitlich mit 30 Tagen angesetzt. Diese Pauschalierung ist im Hinblick auf die Verknüpfung des KGZ mit der Leistung des Krankengeldes und den für dessen Berechnung in § 180 RVO vorgeschriebenen Methoden gerechtfertigt (BAG 5, 291 / 2957) und dient der Vereinfachung bei der Anwendung des ArbKrankhG. Krankheitsfehltag sind ferner bei der Errechnung des kalendertäglichen Durchschnittsverdienstes unberücksichtigt zu lassen (BAG 8, 1). Indes ist nicht der erzielte Verdienst auf die Zahl der Kalendertage, an denen der Arbeiter gearbeitet hat, zu verteilen. Vielmehr sind die Kalenderfehltag vom - bei monatlicher Lohnberechnung geltenden - Normaldivisor 30 abzusetzen und der Verdienst ist durch den so gekürzten Divisor zu teilen (BAG 8, 1); bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes dürfen sich die Fehltag nicht zum Nachteil des Arbeiters auswirken. Der Unterschied zwischen



und der Methode des Landesarbeitsgerichts zeigt sich bereits bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes aus dem Monat August 1957 zur Bestimmung des Nettoarbeitsentgeltes in Bezug auf die erste der hier in Rede stehenden Krankheitsperioden. In diesem Monat war der Kläger vom 13. bis zum 27., somit 15 Kalendertage krank. Der Verdienst mußte daher durch einen um 15 gekürzten Normaldivisor (30), somit durch 15 geteilt werden, während das angefochtene Urteil durch 16 teilt.

Rechtsirrtümlich ist es ferner, wenn das Landesarbeitsgericht eine in zwei Kalendermonate hineinreichende Krankheitsperiode teilt und für jeden Teil einen anderen Berechnungszeitraum heranzieht. Das verstößt gegen §§ 1 und 2 ArbKrankhG. Indem nämlich § 1 Abs. 1 Satz 2 ArbKrankhG als einen der beiden Berechnungsfaktoren für die Höhe des Zuschusses 90 vom Hundert des Nettoarbeitsentgelts im Sinne des § 2 ArbKrankhG bezeichnet und in § 1 Abs. 1 Satz 4 den seiner Höhe nach unter Berücksichtigung dieses Momentes ermittelten Zuschuß auf die Dauer von sechs Wochen zeitlich befristet, kommt im Gesetz mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck, daß der Zuschuß bis zur Höchstdauer von sechs Wochen so fortzuzahlen ist, wie er sich als Differenzbetrag zwischen dem jeweiligen kalendertäglichen Krankengeldsatz und demjenigen Lohnsatz ergibt, der nach Maßgabe des § 2 ArbKrankhG zu ermitteln war. Dabei kann die Bestimmung in § 2 Satz 2 ArbKrankhG, es sei das durchschnittliche Arbeitsentgelt der "letzten" Lohnperiode des Betriebes zu Grunde zu legen, nur dahin verstanden werden, daß damit diejenigen Lohnperioden gemeint sind, die vor Beginn der zu bezuschussenden Krankheitsperiode abliefen. Wollte man, wie das Landesarbeitsgericht dies getan hat, für jeden Teil der Krankheitsperiode, der in eine neue betriebliche Lohnperiode eintritt, den Durchschnittsverdienst der "jeweils letzten" Lohnperiode als Berechnungsfaktor des KGZ heranziehen, so würde das bei sechswöchiger Krankheitsdauer zu sechs verschiedenen Zuschußberechnungen führen, wenn im Betrieb wöchentliche Lohnabrechnung besteht und der Arbeiter wöchentlich wechselnde Verdienste erzielt hat, wobei ab der fünften Krankheitswoche



diese Methode sodann daran scheitern müßte, daß im gesamten Berechnungszeitraum ein Verdienst nicht mehr vorhanden ist. Damit widerlegt sich diese Berechnungsmethode selbst; sie kann vom Gesetzgeber nicht gewollt sein. Auch läßt es sich nicht rechtfertigen, zwischen Betrieben mit monatlicher und Betrieben mit wöchentlicher Lohnabrechnung einen Unterschied bei der Anwendung des ArbKrankhG, insbesondere bei der Berechnung des KGZ, zu machen. Abgesehen von den auf die jeweiligen ^{betrieblichen} Gegebenheiten abstellenden und damit sachlich gerechtfertigten verschiedenen Lohnabrechnungszeiträumen des § 2 Satz 2 ArbKrankhG erscheinen sonstige Unterscheidungen für Betriebe mit wöchentlicher Abrechnung einerseits und monatlicher oder teilmonatlicher Abrechnung andererseits bei der Ermittlung des KGZ innerlich nicht angebracht; sie wären also willkürlich.

Schließlich ist es fehlerhaft, den in § 1 Abs. 1 Satz 4 ArbKrankhG genannten Sechs-Wochen-Zeitraum mit 43 Tagen anzusetzen. Insoweit wird auf das zur Aufnahme in das Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehene Urteil des Senats vom 15. Juni 1960 - 2 AZR 122/58 - Bezug genommen. Die Höchstbezugsdauer beträgt nur 42 Tage.

III. In Anwendung der unter II. genannten Grundsätze für die Berechnung der Höhe des KGZ ergibt sich für den vorliegenden Fall das folgende Ergebnis:

a) Erkrankung 14. - 25. September 1957:

Nettoverdienst im August	176,85 DM
Vom Normaldivisor (30) wegen Krankheit im August abzusetzen 15 Kalendertage. Der Divisor beträgt somit 15.	
Kalendertäglicher Durchschnittsverdienst (176,85 : 15)	= 11,79 DM
90 % hiervon	= 10,61 DM
Krankengeld	= <u>6,90 DM</u>
Differenz als kalendertäglicher Zuschuß	= 3,71 DM

Dieser Zuschuß durfte aber nicht, wie vom Landesarbeitsgericht geschehen, für alle zwölf Krankheitstage zugebilligt werden, weil nach der eigenen Darlegung des Klägers das Krankengeld nur nach Ablauf von zwei Karenztagen gewährt wurde. Der Kläger selbst hat insbesondere auch nur den Zuschuß für zehn Tage gefordert (vgl. Schriftsatz vom



20. Juni 1958 - Bl. 18 VorA). Der KGZ beträgt
somit

37,10 DM
=====

b) Erkrankung vom 27. September bis 9. Oktober 1957:

Da bei Beginn der Erkrankung keine andere - von dieser Krankheit unbeeinträchtigte - Lohnperiode zur Berechnung des Durchschnittsverdienstes zur Verfügung stand, bleibt es bei dem Zuschußbetrag von 3,71 DM je Kalendertag. Der Kläger hat aber insoweit im genannten Schriftsatz behauptet, diese Krankheit sei auf einen Unfall zurückzuführen gewesen. Das hat der Beklagte nicht bestritten. Das angefochtene Urteil nimmt diesen Sachvortrag dadurch in Bezug, daß es auf das Urteil des Arbeitsgerichts Stade, dieses aber wiederum auf die genannte Berechnung des Klägers verweist. In der Revisionsinstanz kann der Beklagte den Sachvortrag des Klägers nicht mehr bestreiten. Demnach ist der KGZ von 3,71 DM für 13 Tage zu gewähren. Das ergibt

48,23 DM.
=====

c) Erkrankung vom 8. November bis 20. Dezember 1957:

Nettoverdienst im Oktober 218,70 DM

Vom Normaldivisor (30) wegen Krankheit im Oktober abzusetzen 9 Kalendertage. Der Divisor beträgt somit 21.

Kalendertäglicher Durchschnittsverdienst (218,70 : 21)	=	10,41 DM
90 % hiervon	=	9,37 DM
Krankengeld	=	6,90 DM

Differenz		2,47 DM
-----------	--	---------

KGZ für 42 Tage (2,47 x 42)	=	103,74 DM
-----------------------------	---	-----------

=====

Der Kläger hat somit einen Anspruch auf KGZ

für Krankheit zu a)	37,10 DM
für Krankheit zu b)	48,23 DM
für Krankheit zu c)	103,74 DM
	189,07 DM

Da dieser Betrag höher ist als der vom Landesarbeitsgericht zugesprochene, beruht das angefochtene Urteil im Ergebnis nicht auf den von ihm angewandten nicht ganz fehlerfreien Berechnungsmethoden.

IV. Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis auch darin



[JLaw - Gesetz und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 10 -

geldzuschußanspruch des Klägers durch die tarifliche Ausschlussklausel in § 10 RTV nicht beeinträchtigt wird.

Zwar sind beide Parteien unstreitig Mitglied der Tarifparteien. Auch sind die in § 1 RTV genannten räumlichen, fachlichen und persönlichen Voraussetzungen des Geltungsbereichs erfüllt. Ferner handelt es sich nicht, wie die Revision meint, bei den unter III. genannten Ansprüchen auf Zahlung eines KGZ um "Zulagen jeder Art" im Sinne des § 10 Nr. 2 RTV, mögen auch die Arbeitgeberleistungen im ArbKrankhG als "Zuschuß" bezeichnet werden.

Wie der Große Senat unter B IV seines Beschlusses vom 17. Dezember 1959 (bisher AP Nr. 21 zu § 616 BGB) mit ausführlicher Begründung dargelegt hat, ist der KGZ seinem Wesen nach substantiell und funktionell eine "Fortzahlung der Vergütung". Diese Leistung ist aber die einzige Arbeitgeberleistung, die der Arbeiter im Krankheitsfall beanspruchen kann. Sie tritt nicht neben andere Arbeitgeberleistungen, sondern neben das gesetzliche Krankengeld.

Unter einer "Zulage" im Sinne des § 10 Nr. 2 RTV kann aber entsprechend dem allgemeinen Sprachgebrauch (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 1 TVG Auslegung) nicht der Lohn, sondern nur eine dem Lohn zuzuschlagende Leistung verstanden werden. Diese Bedeutung wird für den RTV selbst dadurch verdeutlicht, daß er nur und ausschließlich in diesem Sinne von Zulagen in § 13 (Erschwerniszulagen) spricht, dagegen in § 15 unter der Überschrift "Weiterzahlung des Lohnes" den Zuschuß zum Krankengeld in einer dem ArbKrankhG ähnlichen Regelung nennt. Die vom angefochtenen Urteil zitierte allgemeine Verfallklausel des § 10 Nr. 3 RTV kommt nicht in Betracht, weil von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien weder im Tatbestand des angefochtenen Urteils noch in den in Bezug genommenen Aktenteilen die Rede ist. Unstreitig ist vielmehr, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht.

Der Revision ist zuzugeben, daß § 10 RTV an sich die Wirkung haben will, den Arbeitnehmer auch mit Ansprüchen aus dem ArbKrankhG auf KGZ auszuschließen. § 10 Abs. 2 will



"alle ... Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" erfassen. Damit sind aber nicht nur die einzelvertraglich vereinbarten und somit nicht aus einem Gesetz fließenden Ansprüche gemeint. Der Begriff "Arbeitsverhältnis" geht über den Begriff "Arbeitsvertrag" hinaus. Anderenfalls wären ja sogar tarifvertragliche und auf Betriebsvereinbarung beruhende Ansprüche nicht umfaßt, weil normative Kollektivnormen nicht in den Vertrag eingehen. Mit einer solchen Auslegung würde man der Vorschrift aber jede praktische Bedeutung nehmen. Auch der Anspruch auf KGZ fließt, mag er auch durch zwingendes Gesetz normiert sein, aus dem "Arbeitsverhältnis" im Sinne dieser Tarifnorm.

Es braucht jedoch nicht entschieden zu werden, ob die vom angefochtenen Urteil und auch vom neueren Schrifttum (vgl. Schelp-Trieschmann, Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfalle, 1958, S. 101 mit zahlreichen Nachweisen in Fußnoten 84, 85 und 86) vertretene Ansicht zutrifft, daß tarifliche Ausschlußklauseln jeder Art mit dem in § 6 ArbKrankhG normierten Grundsatz der Unabdingbarkeit der Ansprüche aus diesem Gesetz nicht zu vereinbaren seien. Die genannte tarifliche Ausschlußklausel ergreift vielmehr den Anspruch auf KGZ jedenfalls schon deshalb nicht, weil sie sich in einem Tarifvertrag vorfindet, der vor dem 1. Juli 1957, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des ArbKrankhG, in Kraft getreten ist.

Der Große Senat hat in seinem bereits genannten Beschluß vom 17. Dezember 1959 ausgesprochen, daß Bestimmungen in solchen Tarifverträgen, die vor dem 1. Juli 1957 in Kraft getreten sind und die bei unverschuldeter Krankheit eines krankenversicherungspflichtigen Arbeiters die Entgeltfrage regeln, am 30. Juni 1957 außer Kraft getreten sind. Jedenfalls sofern der Große Senat dieses Ergebnis aus dem Charakter des ArbKrankhG als einer Kodifikation entnimmt, führt das dazu, daß auch eine Vorschrift wie die des § 10 RTV mit dem Inkrafttreten des ArbKrankhG insoweit hinfällig geworden ist, als sie sich auf Ansprüche auf KGZ nach diesem Gesetz beziehen würde. Das ArbKrankhG enthält eine Zusammenfassung des gesamten, für einen bestimmten Rege-



lungsbereich geltenden Rechtes unter Ausschluß früherer Rechtsgeltungsquellen. Seine Normen, einschließlich der Möglichkeit einer Abdingung unter Beachtung des § 6 ArbKrankhG, regeln für den versicherten Arbeiter im Falle seiner Erkrankung die Entgeltsfrage gegenüber dem Arbeitgeber erschöpfend. Nach § 11 Abs. 2 ArbKrankhG sind mit dem Tage seines Inkrafttretens alle diesem Gesetz entgegenstehenden Vorschriften außer Kraft getreten. Damit bringt das Gesetz seinen uneingeschränkten Geltungswillen für diesen Bereich des Arbeitslebens deutlich zum Ausdruck. Gebietet aber der Charakter des ArbKrankhG als erschöpfende Gesamtkodifikation das Außerkrafttreten all jener tarifvertraglichen Regelungen, die sich mit der Entgeltsfortzahlung im Krankheitsfalle eines versicherungspflichtigen Arbeiters befassen, so müssen zwangsläufig auch diejenigen Tarifvorschriften in älteren Tarifverträgen ihre Kraft verloren haben, die für sich in Anspruch nehmen würden, die Geltendmachung des Anspruchs auf KGZ an besondere Voraussetzungen zu knüpfen, obgleich das ArbKrankhG selbst derartige Voraussetzungen für die Geltendmachung des Anspruchs auf KGZ nicht kennt. Die Ausschlußklausel des § 10 RTV ist zwar allgemein gehalten, aber gerade wegen dieses ihres allgemeinen Charakters würde sie auch in einer notwendigen inneren Beziehung zu den Ansprüchen aus dem ArbKrankhG stehen. Eben der Kodifikationscharakter des ArbKrankhG hat dann die Vorschrift insoweit, nämlich als sie sich auf Ansprüche auf KGZ nach dem ArbKrankhG beziehen wollte, gegenstandslos werden lassen. Im übrigen besteht sie, was hier jedoch nicht interessiert, weiter fort.

gez. Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Joachim

Dr. Hans Jüttner

W. Sickert



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

