

13. Mai 1958

Für das Nachschlagewerk! ja

Für die Sammlung! ja

Für die Fachpresse! ja

85

Gesetz: ArbKrankhG § 1

Leitsatz: Der Arbeiter, der innerhalb der ersten vier Wochen nach der rechtlichen Begründung des Arbeitsverhältnisses erkrankt, hat nach dem ArbKrankhG vom Beginn der 5. Woche an den Anspruch auf die Gewährung des Zuschusses mit der Maßgabe, daß die 6-Wochenfrist mit dem Beginn der Erkrankung zu laufen beginnt.

Aktenzeichen: 2 AZR 656/57

Urteil des BAG vom 13. Mai 1958

LAG Bayern in Nürnberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

85

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 1958 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder, sowie die Bundesarbeitsrichter Sauerwein und Falk für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 29. November 1957 - Ber.Reg.Nr. N 249/57/V - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 arbeitete bei dem Beklagten als Stukka-  
teur im Arbeitsverhältnis seit dem 10. Juli 1957 gegen  
einen Stundenlohn von 2,61 DM bei 45-stündiger Arbeits-  
zeit. Am 27. Juli 1957 wurde er durch einen Betriebsun-  
fall bis zum 18. August 1957 arbeitsunfähig krank. Er  
verlangt vom 7. August 1957 an bis zum 18. August 1957  
den Zuschuß des Arbeitgebers zum Krankengeld nach dem  
Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung  
der Arbeiter im Krankheitsfalle vom 26. Juni 1957 (Arb-  
KrankhG), den er mit insgesamt 7,32 DM berechnet.

Zur Rechtfertigung seines Klageanspruchs hat er vor-  
getragen, er sei nach Ablauf von 4 Wochen seit der recht-  
lichen Begründung seines Arbeitsverhältnisses zuschuß-  
berechtigt. Daß er während und wegen seiner Krankheit  
nicht 4 Wochen bei dem Beklagten habe tatsächlich arbei-  
ten können, stehe dem Anspruch nicht entgegen, denn durch  
die Erkrankung sei das Arbeitsverhältnis weder beendet  
noch unterbrochen. Die Höhe des geltend gemachten An-  
spruchs rechtfertige sich daraus, daß sein Arbeitsver-  
dienst nach dem Durchschnitt der letzten 3 Wochen zu be-  
rechnen sei, währenddessen er bei der Beklagten tatsäch-  
lich gearbeitet habe. Für diesen Fall müsse § 2 ArbKrankhG  
entsprechend ausgelegt werden.

Der Beklagte hat demgegenüber vorgetragen, der Kläger  
könne deshalb keinen Zuschuss verlangen, weil er nicht  
4 Wochen bei ihm tatsächlich gearbeitet habe. § 1 Abs.2  
ArbKrankhG stelle insoweit eine Schutzvorschrift zugunsten  
des Arbeitgebers dar. Der Anspruch sei auch der Höhe nach  
nicht gerechtfertigt, denn nach § 2 aaO sei nur der während  
der 4 letzten Wochen erzielte Verdienst der Zuschußberech-  
nung zugrundezulegen, auch wenn der Arbeiter nur 3 Wochen  
tatsächlich gearbeitet habe. Sonach ergebe sich ein Ar-  
beitsverdienst des Klägers von 9,81 DM täglich. Dieser Ar-  
beitsverdienst liege unter dem dem Kläger gewährten Kranken-  
geld von 12,50 DM.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Mit seiner Revision erstrebt der Beklagte die Abweisung der Klage.

#### Entscheidungsgründe:

Der kraft Zulassung statthaften und ordnungs- und fristgemäß eingelegten Revision mußte der Erfolg versagt bleiben.

Der Arbeiter, der innerhalb der ersten 4 Wochen nach der rechtlichen Begründung des Arbeitsverhältnisses erkrankt, hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, vom Beginn der 5. Woche an den Anspruch auf Gewährung des Zuschusses des Arbeitgebers zum Krankengeld nach dem ArbKrankhG mit der Maßgabe, daß die 6-Wochenfrist dieses Gesetzes mit dem Beginn der Krankheit zu laufen beginnt.

Aus § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbKrankhG folgt, daß jeder Arbeiter, der infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zu den Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung hat. Aus dieser Fassung des Gesetzes folgt, daß der Anspruch bereits durch die Begründung des Arbeitsverhältnisses und mit dieser als Ausfluß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entsteht. Denn diese Vorschrift räumt den Anspruch nicht nur solchen Arbeitnehmern ein, die bereits 4 Wochen bei dem Arbeitgeber tatsächlich beschäftigt waren, sondern ohne Rücksicht auf die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung jedem Arbeiter, der im Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber steht. Wenn der Gesetzgeber eine solche Beschränkung des Kreises der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer gewollt hätte, hätte es nahe gelegen, dies durch eine entsprechende Fassung im Gesetz zum Ausdruck zu bringen. Insoweit ist auf die rechtssystematisch ähnliche Regelung des § 1 KSchG zu verweisen: Kündigungsschutz wird nur solchen Arbeitnehmern eingeräumt, die länger als 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind und das 20. Lebensjahr vollendet haben. Während § 1 KSchG sonach den



- 4 -

Kreis der geschützten Arbeitnehmer begrenzt, bestimmt § 1 Abs. 1 ArbKrankhG ohne eine solche Begrenzung, daß alle Arbeiter den Anspruch auf Zuschußzahlung nach diesem Gesetz haben. Aus der unterschiedlichen Regelung hinsichtlich des Kündigungsschutzes und hinsichtlich der Zuschußzahlung im Krankheitsfall muß entnommen werden, daß im Falle des KSchG eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung für den Eintritt des Kündigungsschutzes ist, während im Fall des ArbKrankhG die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht materielle Anspruchsvoraussetzung sein sollte. Aus § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbKrankhG folgt sonach, daß der Anspruch vom ersten Tag des bestehenden Arbeitsverhältnisses an kraft Gesetzes jedem Arbeiter, also auch dem, der in den ersten 4 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erkrankt, gegeben ist. Wenn § 1 Abs. 2 dann bestimmt "der Zuschuß nach Abs. 1 wird erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber gewährt", so ist aus dieser Fassung nur zu entnehmen, daß die tatsächliche Auszahlung des Zuschusses (auf den nach Abs. 1 Satz 1 ein Anspruch vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an besteht) unterbleibt, wenn nicht die in § 1 Abs. 2 erwähnte 4-Wochenfrist abgelaufen ist. Aus dem Zusammenhang der Regelungen in Abs. 1 und Abs. 2 des § 1 ergibt sich sonach, daß bereits mit dem rechtlichen Beginn des Arbeitsverhältnisses ein in doppelter Richtung bedingter Anspruch auf den Zuschuß des Arbeitgebers zum Krankengeld entsteht: Der Zuschuß ist einmal bedingt von dem Eintritt eines die Arbeitsunfähigkeit verursachenden Krankheitsfalles, der Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung auslöst und der ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist, und weiter in der tatsächlichen Auszahlung aufschiebend bedingt dadurch, daß vor oder nach Eintritt des Krankheitsfalles die 4-wöchige Dauer des Arbeitsverhältnisses erreicht ist. Tritt diese aufschiebende Bedingung ein, so wird mit dem Tage des Eintritts dieser Bedingung der Anspruch zu einem unbedingten, die Pflicht zur tatsächlichen Gewährung des Zuschusses ausgelöst. Vom Beginn der 5. Woche

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



- 5 -

seit der rechtlichen Begründung des Arbeitsverhältnisses und damit auch der Begründung des bedingten Rechtsanspruchs auf den Zuschuß ist also der Zuschuß auszuzahlen. Da aber der Anspruch als solcher schon mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit rechtlich besteht, ist die Frist von 6 Wochen, für die nach § 1 Abs. 1 Satz 4 ArbKrankhG der Zuschuß zu zahlen ist, vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an zu rechnen, nicht erst von dem Tage, von dem an der Zuschuß nach § 1 Abs. 2 ArbKrankhG zu gewähren ist.

Wenn § 1 Abs. 2 ArbKrankhG bestimmt, daß der Zuschuß nach 4-wöchiger ununterbrochener "Dauer des Arbeitsverhältnisses" bei demselben Arbeitgeber gewährt wird, so ist auch aus dieser Fassung des Gesetzes ersichtlich, daß der Anspruch bereits dann besteht, wenn ein Arbeitsverhältnis rechtlich begründet worden ist und dieses Arbeitsverhältnis 4 Wochen ununterbrochen gedauert hat. Die rechtliche Begründung des Arbeitsverhältnisses reicht auch nach der Fassung des § 1 Abs. 2 aus; auch sie stellt es nicht auf die tatsächliche Beschäftigung ab. Beide Voraussetzungen sind mit Wirkung vom 7. August (Ablauf von 4 Wochen) zugunsten des Klägers erfüllt. Der Kläger ist am 10. Juli 1957 in den Dienst des Beklagten getreten. Damit ist zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis rechtlich begründet worden. Erkrankt ist der Kläger am 27. Juli, also zu einem Zeitpunkt, in dem das am 10. Juli begründete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bereits und noch von Bestand war. Das im Rechtssinne am 10. Juli 1957 begründete Arbeitsverhältnis ist insbesondere auch über den Tag der Erkrankung des Klägers hinaus als rechtliches, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die auch in dem ArbKrankhG eine Konkretisierung erfahren hat, auslösendes Band zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Bestand geblieben. Es ist durch die Erkrankung des Klägers weder unterbrochen noch gar beendet worden. Daß die Erkrankung eines Arbeitnehmers und die daraus folgende Arbeitsunfähigkeit nicht zur Unterbrechung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne weitere rechtsgestaltende Maßnahmen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers führen, ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz. Dieser Grundsatz folgt insbesondere



für gewerbliche Arbeiter auch aus § 123 Abs. 1 Nr. 8 und § 124 Abs. 1 Nr. 4 der GewO; denn die dort genannten Kündigungsrechte auch für den Fall der Erkrankung setzen voraus, daß das Arbeitsverhältnis trotz der Erkrankung des Arbeitnehmers fortbesteht und auch nicht unterbrochen wird. Gerade auch aus § 3 ArbKrankhG folgt ebenfalls, daß das Arbeitsverhältnis eines erkrankten Arbeiters nicht durch die Erkrankung beendet oder unterbrochen wird. § 3 ArbKrankhG ist zudem, indem es die Gewährung des Zuschusses auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abstellt, nicht aber auf die tatsächliche Arbeitsleistung, ein deutliches Anzeichen dafür, daß auch im Sinne des § 1 ArbKrankhG allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses maßgebend ist für die Frage, ob ein Zuschußanspruch als Rechtsanspruch besteht oder nicht.

Aus § 1 Abs. 2 ArbKrankhG ergibt sich also entgegen der Annahme der Revision nicht, daß der Arbeiter vier Wochen bei demselben Arbeitgeber tatsächlich Arbeit geleistet haben muß, um zuschußberechtigt zu sein. Die materiellen Anspruchsvoraussetzungen für den Zuschußanspruch als Rechtsanspruch regelt nicht § 1 Abs. 2, sondern § 1 Abs. 1. Dies ergibt sich auch äußerlich daraus, daß § 1 Abs. 2 mit den Worten "der Zuschuß nach Abs. 1" eingeleitet wird. § 1 Abs. 1 stellt es aber nicht auf die tatsächliche Beschäftigung des Arbeiters, sondern auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Rechtssinne ab.

Wenn die Revision daraus, daß nach § 1 Abs. 1 ArbKrankhG der Zuschuß für jeden Tag, für den der Arbeiter Krankengeld oder Hausgeld bekommt, zu zahlen ist, folgert, eine Auslegung dahin, daß der in den ersten 4 Wochen erkrankte Arbeiter erst vom Beginn der fünften Woche den Zuschuß erhalte (also für die vorhergehenden Tage keinen Zuschuß erhalte), sei unmöglich, denn entweder müsse der Arbeiter vom 1. Tag der Gewährung von Krankengeld auch den Zuschuß des Arbeitgebers erhalten (was angesichts des § 1 Abs. 2 ArbKrankhG nicht möglich sei) oder aber überhaupt nicht, so kann dem nicht gefolgt werden. § 1 Abs. 2 setzt gedanklich die Grundregel des § 1 Abs. 1 voraus und läßt sie unberührt;



§ 1 Abs. 2 bestimmt nur, daß die Zuschußzahlung im Hinblick auf den nach § 1 Abs. 1 aaO begründeten Rechtsanspruch erst mit der 5. Woche tatsächlich einsetzt. Hierin liegt auch entgegen der Ansicht des Beklagten kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz und den Gleichberechtigungsgrundsatz des Grundgesetzes und des Arbeitsrechts. Denn es wird im Gesetz sachlich aus Gründen differenziert, die auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses abgestellt sind. Es ist deshalb zulässig, daß der eine Arbeiter (der nach mehr als 4-wöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses erkrankt) bereits mit dem Einsetzen der Krankengeldzahlung in den Genuß des Zuschusses kommt und ihn für volle 6 Wochen behält, während der andere (der in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses erkrankt) bis zum Ende der 4. Woche nur das Krankengeld und erst mit Beginn der 5. Woche den Zuschuß erhält und sich auch die davor liegende Zeit seiner Krankheit auf die 6-Wochenfrist des § 1 Abs. 1 Satz 4 ArbKrankhG anrechnen lassen muß. Die von dem Beklagten aus § 1 Abs. 1 ArbKrankhG hergeleiteten Bedenken stehen also nicht der Annahme entgegen, daß der in den ersten 4 Wochen eines Arbeitsverhältnisses erkrankte Arbeiter den Zuschußanspruch gegen seinen Arbeitgeber vom Beginn der 5. Woche an geltend machen kann, wobei jedoch auf die 6-Wochenfrist auch die Krankheitstage innerhalb der ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses anzurechnen sind.

Dem steht auch nicht, wie die Revision annimmt, die Vorschrift des § 2 ArbKrankhG entgegen. Die Bedeutung dieser Vorschrift erschöpft sich darin, den Begriff des Nettoarbeitsentgelts in Satz 1 zu regeln und Vorschriften für die Berechnung dieses Nettoarbeitsentgelts in Satz 2 zu treffen. Aus einer solchen Vorschrift kann aber nichts über die in § 1 des Gesetzes geregelten materiellen Anspruchsvoraussetzungen hergeleitet werden. § 2 enthält keine materiellen Regelungen über die Anspruchsbegründung, sondern setzt diese als gegeben voraus. Sie kann auch nicht zur Auslegung dieser Regelungen herangezogen werden, da sie eben nur den Begriff des Nettoarbeitsentgelts und dessen Berechnung bestimmt. In diesem Zusammenhang kann



unerörtert bleiben, ob die Berechnungsvorschriften des § 2 vollständig sind oder aber insofern unvollständig, als sie den Fall einer Erkrankung in den ersten 4 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht behandeln. Das würde nur eine ausfüllbare und auszufüllende Lücke in den Berechnungsvorschriften bedeuten, nicht aber eine Einschränkung hinsichtlich der materiellen Anspruchsvoraussetzungen beinhalten.

Das so gewonnene Ergebnis entspricht auch dem in den Bundestagsberatungen zum Ausdruck gebrachten Ziel, sich bei der Lohnfortzahlungsregelung für Arbeiter im Krankheitsfalle der der Angestellten anzugleichen. Die Arbeiter sollten grundsätzlich wie Angestellte auf 6 Wochen in den Genuß des um das Krankengeld verkürzten Arbeitsentgeltes kommen. Diese ursprünglich verfolgten Ziele sind zwar nicht in vollem Umfange zum Gesetz geworden. Statt des Anspruchs auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts ist nach dem Gesetz vielmehr den Arbeitern neben einem erhöhten Krankengeld auch der Anspruch auf einen Zuschuß des Arbeitgebers zu diesem Krankengeld auf die Dauer von 6 Wochen gewährt worden. Gleichwohl entspricht es der allgemeinen Zielsetzung des Gesetzes, hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen keine Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern zu machen, soweit diese sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall einerseits und den für Angestellte geltenden Regelungen andererseits ergeben. Es besteht zwar nach dem ArbKrankhG ein Unterschied zwischen Angestellten und Arbeitern auch insoweit, als für Arbeiter der Zuschuß erst nach vierwöchiger <sup>un</sup>unterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, während Angestellte, die in den ersten vier Wochen des Anstellungsverhältnisses erkranken, sofort den Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung haben. Bei der allgemeinen Auslegung des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle ist aber die Zielrichtung der gesetzlichen Maßnahmen zu beachten. Deshalb müssen unterschiedliche Regelungen jedenfalls nicht ausdehnend ausgelegt werden. Auch dies spricht dafür, § 1 Abs. 2 ArbKrankhG lediglich als Wartefrist für die <sup>un</sup>terbrochene Fortzahlung der Vergütung zu verstehen.



Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

fassen, nicht aber die tatsächliche Beschäftigung über 4 Wochen hinaus als materielle Anspruchsvoraussetzung in dem Sinne anzusehen, daß erst nach 4 Wochen ein Zuschußanspruch überhaupt rechtlich entsteht. Vielmehr entsteht auch für den Arbeiter wie für den Angestellten bereits mit dem rechtlichen Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses ein Rechtsanspruch auf die Leistungen des Arbeitgebers im Krankheitsfalle, für den Arbeiter jedoch mit der Maßgabe, daß diese nur in einem Zuschuß zum Krankengeld bestehen und daß die tatsächliche Zahlung des Zuschusses erst nach Ablauf von vier Wochen seit dem Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses einsetzt. Diesen Zuschuß hat dann der Arbeitgeber bis zur Dauer von 6 Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen; die Krankheitstage in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses sind also anzurechnen, ohne daß eine Nachzahlung eines Zuschusses für diese Krankheitstage erfolgt.

Sonach ist der vom Kläger verfolgte Anspruch dem Grunde nach gerechtfertigt. Es stellt insbesondere auch keine mißbräuchliche Rechtsausübung dar, wenn der Kläger diesen Anspruch geltend macht. Dafür, daß der Kläger in Kenntnis einer bereits bestehenden Krankheit unter deren Verschweigen das Arbeitsverhältnis eingegangen ist, um alsbald wegen Krankheit der Arbeit fernzubleiben, besteht keinerlei Anhalt. Hiergegen spricht schon die Tatsache, daß die Krankheit des Klägers auf einem Betriebsunfall beruht.

Die Parteien streiten weiter über die Frage, wie der Zuschuß zu berechnen sei. Dieser Streit beruht darauf, daß der Kläger vor seiner Erkrankung nicht volle 4 Wochen lang von dem Beklagten Entgelt bezogen hat, sondern bereits nach 3 Wochen erkrankt ist. § 2 ArbKrankhG stellt es auf den Nettoverdienst während der letzten 4 den Lohnperioden des Betriebes entsprechenden Wochen ab. Diese Berechnungsgrundlage versagt hier, weil der Kläger nicht 4 Wochen lang Lohn von dem Beklagten bezogen hat. Insoweit besteht also eine Lücke in dem Gesetz, als der Fall einer Erkrankung in den ersten 4 Wochen in § 2 nicht hinsichtlich der Berechnung des Zuschusses geregelt ist.



Diese Lücke kann aber aus dem Sinn des Gesetzes heraus geschlossen werden: Im Gegensatz zu der Annahme des Landesarbeitsgerichts, das den hier gegebenen Fall nur nach § 2 Satz 1 behandeln will, muß auch in diesem Fall von Satz 2 als der Berechnungsregel des Gesetzes ausgegangen werden. Diese muß dahin ergänzt werden, daß bei einem Arbeitsverhältnis, das noch nicht 4 Wochen gedauert hat, der Durchschnitt des während der Dauer der Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts unter Berücksichtigung der Tatsache, daß es bereits in weniger als 4 Wochen verdient ist, der Berechnung des Zuschusses zugrunde zu legen ist. Da das Krankengeld für jeden Tag gewährt wird, muß auch, wie der Senat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 13. Mai 1958 - 2 AZR 47/58 - des näheren ausgeführt hat, das Arbeitsentgelt auf Kalendertage umgestellt werden. Da das Gesetz von einer Zeitspanne von 4 Wochen ausgeht, muß in einem Fall, in dem der Arbeitnehmer erst 3 Wochen gearbeitet hat, gleichwohl aber zuschussberechtigt ist, entweder zur Gewinnung der in § 2 Satz 2 gegebenen Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes für 4 Wochen für die 4. Woche der gleiche Verdienst wie der Durchschnittsverdienst der 3 vorhergehenden Wochen eingesetzt und dann durch 28 geteilt werden oder aber es muß von dem in 3 Wochen erzielten Arbeitsentgelt ausgegangen und dann durch 21 geteilt werden. Beide Berechnungsarten führen zum gleichen Ergebnis. Im Falle des Klägers ergibt sich ein kalendertäglicher Verdienst von 13,11 DM. Dieser ist also so zu berechnen, als seien auch Sonntage und sonstige arbeitsfreie Tage durch Verteilung des an den Arbeitstagen erzielten Verdienstes auch auf diese arbeitsfreien Tage mit bezahlt worden. Der Kläger macht daher mit Recht einen Anspruch auf einen kalendertäglichen Zuschuß von 0,61 DM zu dem ihm gewährten Krankengeld von kalendertäglich 12,50 DM geltend.

Damit erweist sich die Klageforderung in vollem Umfange als begründet. Die Revision mußte mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

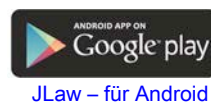
gez. Dr. Berger

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)