

Aktenzeichen: 5 AZR 248/88
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 19. April 1989
- 5 AZR 248/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. August 1987
Lübeck - 2 Ca 1421/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 1. Februar 1988
Schleswig-Holstein - 6 Sa 643/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Lohnfortzahlung für an Feiertag erkrankten Arbeiter

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG i. d. F. vom 18. Dezember 1975 § 1;
LFZG §§ 1, 2; BGB §§ 187, 188; Manteltarifvertrag für die
gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der
Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) vom
6. Juli 1984 §§ 6, 12

Leitsätze:

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in den Krankheitszeitraum
nach § 1 Abs 1 LFZG, so hat der Arbeiter für den Feiertag
Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle. Die Höhe
der Lohnfortzahlung für einen Feiertag, an dem im Betrieb
nicht gearbeitet wurde, bemißt sich gemäß § 1 Abs 2
FeiertLohnzG nach § 1 Abs 1 Satz 1 FeiertLohnzG (im An-
schluß an BAG AP Nr 35 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 248/88

6 Sa 643/87 Schleswig-Holstein

Verkündet am
19. April 1989

Clobes,

Amtsinspektor
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 19. April 1989 durch den Richter
Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Dr. Olderog und
Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und
Dr. Hirt für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 1. Februar 1988 - 6 Sa 643/87 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20. August 1987 - 2 Ca 1421/87 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, in welcher Höhe dem Kläger für den 25. und 26. Dezember 1986 sowie für den 1. Januar 1987 ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zusteht.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Drucker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie (MTV) in der Fassung vom 6. Jul 1984 anzuwenden. Der MTV regelt die Lohnfortzahlung an Feiertag und im Krankheitsfalle wie folgt:

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



§ 6 Feiertage

1. Für gesetzliche Feiertage ist der entsprechende Lohnausfall zu bezahlen (2).
2. Die Feiertagsbezahlung erfolgt in der Weise, daß der Arbeitnehmer für den Tag den gleichen Lohn ohne Zuschlag für Feiertagsarbeit und ohne Antrittsgebühr erhält, den er verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte (3) (4).
3. Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.
4. Durch Entlassung am Tage vor Feiertagen und Wiedereinstellung nach diesen kann die Feiertagsbezahlung nicht umgangen werden.

§ 12 Krankheit, Kur- und Heilverfahren

1. Die Lohnfortzahlung im Falle von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, richtet sich nach dem Lohnfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung.
2. Als Arbeitsentgelt im Sinne der Ziffer 1 gilt abweichend von § 2 Abs. 1 aufgrund von § 2 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes der Durchschnittsverdienst der drei abgerechneten Lohnabrechnungsmonate oder der 13 abgerechneten Lohnwochen (Berechnungszeitraum), die der Lohnwoche, in der die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes gelten die Durchführungsbestimmungen (6) zu § 10 ohne Beispiele 1 und 2 und ohne den letzten Absatz sowie die Durchführungsbestimmung (8) zu § 10. Zur Ermittlung des täglichen Arbeitsentgeltes wird der festgestellte Durchschnittsverdienst durch 65 geteilt.
3. Sowohl die Antragstellung als auch die Bescheiderteilung über Kur- oder Heilverfahren hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hierbei ist auch mitzuteilen, ob die Antragstellung oder der Bescheid auf einem Unfall beruhen, für welchen die Haftung Dritter in Betracht kommt.



4. Unfälle im Betrieb, bei der Arbeit und auf dem Wege von und zur Arbeitsstätte sind der Unternehmensleitung vom verunglückten Arbeitnehmer auch dann zu melden, wenn keine Arbeitsunfähigkeit besteht.

Der Kläger war in der Zeit vom 11. Dezember 1986 bis zum 16. Januar 1987 arbeitsunfähig krank. An beiden Weihnachtstagen und am Neujahrstag wurde im Betrieb der Beklagten nicht gearbeitet. Für die genannten drei Feiertage berechnete die Beklagte den fortzuzahlenden Lohn des Klägers auf der Grundlage des § 6 MTV in Höhe von 178,55 DM täglich. Demgegenüber belief sich der gemäß § 12 Nr. 1 und Nr. 2 MTV ermittelte tägliche Krankenlohn des Klägers auf 240,85 DM. Mit seiner Klage verlangt der Kläger von der Beklagten Zahlung der Differenz von insgesamt 186,90 DM.

Der Kläger hat geltend gemacht, bei Zusammentreffen von Krankheit und Feiertag dürfe der fortzuzahlende Lohn nicht nach § 6 MTV als Feiertagslohn, sondern müsse nach § 12 MTV als Krankenlohn berechnet werden. Er hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 186,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Vorschriften über die Lohnfortzahlung an Feiertagen stellten die speziellere Regelung im Verhältnis zu denen über den Krankenlohn dar und gingen diesen daher vor.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet.

Dem Kläger steht für den 25. und 26. Dezember 1986 sowie für den 1. Januar 1987 keine höhere Lohnfortzahlung zu, als die Beklagte ihm bereits gewährt hat.

I.1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LFZG behält ein Arbeiter, der nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Für diesen Zeitraum ist dem Arbeiter das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 LFZG). Die Sechswochenfrist berechnet sich nach den §§ 187, 188 BGB (BAG Urteil vom 22. Februar 1973 - 5 AZR 461/72 - AP Nr. 28 zu § 1 LohnFG, zu 2 der Gründe). Fällt in die Frist ein bezahlter gesetzlicher Feiertag, so ist dieser auf die Gesamtanspruchsdauer anzurechnen (so zutreffend Kehrman/Pelikan, Lohnfortzahlungsgesetz, 2. Aufl., § 1 Rz 61 a. E.). Ein Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 LFZG besteht jedoch nur dann, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die al-



- 6 -

leinige Ursache für den Arbeitsausfall und damit für den Lohnverlust ist (vgl. nur BAGE 46, 1, 3 = AP Nr. 58 zu § 1 LohnFG, zu 2 der Gründe; Kaiser/Dunkl, Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, 2. Aufl., § 1 Rz 90; Schmatz/Fischwasser/Geyer/Knorr, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., Stand Oktober 1988, § 1 LFZG Rz 60).

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, den Arbeitsverdienst zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Feiertagsbezahlung besteht hier ebenfalls nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist (BAGE 1, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; BAGE 8, 80 = AP Nr. 6 zu § 1 aaO; BAGE 13, 220, 222 f. = AP Nr. 14 zu § 1 aaO, zu II 3 a der Gründe; zuletzt BAGE 38, 255, 257 = AP Nr. 36 zu § 1 aaO, zu 2 der Gründe).

2. Liegt in der Zeit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein gesetzlicher Feiertag, dann treffen mehrere Ursachen für die Arbeitsversäumnis zusammen. Es ergibt sich eine Konkurrenz der verschiedenen zum Schutze der Arbeitnehmer ergangenen Vorschriften. Daher muß entschieden werden, welche Ursache bei einer solchen Fallgestaltung als die entscheidende angesehen werden soll. Problemstellungen dieser Art sind dem Arbeitsrecht nicht unbekannt. So löst z. B. § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertLohnzG die Kollision, die sich aus dem Zusammentreffen von Feiertagen und Kurzarbeit ergibt (vgl. dazu BAG Urteil vom 5. Juli 1979 - 3 AZR

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



173/78 - AP Nr. 33 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu 2 a der Gründe).

Auch die Kollision zwischen einem Anspruch auf Lohnzahlung an Feiertagen und einem Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle wird vom Gesetz gelöst. Das geschieht zwar nicht ausdrücklich, aber mittelbar durch § 1 Abs. 2 FeiertLohnzG. Diese Bestimmung ist ebenso wie der bereits erwähnte § 1 Abs. 1 Satz 2 FeiertLohnzG durch Art. 20 HaushaltsstrukturG vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091) in das Gesetz eingefügt worden. Sie regelt allerdings nicht ausdrücklich, welche Rechtsgrundlage maßgebend sein soll, wenn Arbeitsunfähigkeit und gesetzlicher Feiertag zusammentreffen, aber sie bestimmt, daß sich dann, wenn der Arbeiter die gesetzlichen Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle auch an einem gesetzlichen Feiertag erfüllt und der Arbeitgeber demgemäß zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (Krankenlohnes) für den Feiertag nach § 1 Abs. 1 FeiertLohnzG bemißt. Mit dieser Regelung ist das Problem der Konkurrenz zwischen den beiden Anspruchsgrundlagen praktisch gelöst (vgl. Schmatz/Fischwasser/Ceyer/Knorr, aaO, § 1 LFZG Rz 80; Kaiser/Dunkl, aaO, § 1 Rz 98; Kehrmann/Pelikan, aaO, § 1 Rz 42; Feichtinger, Krankheit im Arbeitsverhältnis, 1981, S. 41; Färber/Klischan, Lohnzahlung an Feiertagen, 1985, S. 56).

Soweit der Senat in seinem Urteil vom 16. Juli 1980 (- 5 AZR 989/78 - AP Nr. 35 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG) die Anwendung von § 1 Abs. 2 FeiertLohnzG auf Kurzarbeit beschränkt hat, wird



hieran nicht mehr festgehalten. § 1 Abs. 2 FeiertLohnzG spricht nicht von Kurzarbeit, sondern von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Arbeitsentgelt für einen gesetzlichen Feiertag. Sein Regelungsrahmen reicht über die Kurzarbeit hinaus und erstreckt sich allgemein auf das Zusammentreffen von Krankheit und Feiertag.

II.1. § 1 Abs. 2 FeiertLohnzG verweist hinsichtlich der Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für den in einem Krankheitszeitraum liegenden Feiertag auf Absatz 1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertLohnzG ist der Lohn zu zahlen, der ohne den Arbeitsausfall gezahlt worden wäre. Ob von dieser Bestimmung durch Tarifvertrag allgemein (gemäß § 2 Abs. 3 LFZG) oder nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann, braucht vorliegend nicht erörtert zu werden, weil der im Streitfall anzuwendende MTV keine eigene Kollisionsnorm für den Fall des Zusammentreffens von Feiertag und Krankheit aufstellt und die Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall an Feiertagen nicht abweichend vom Gesetz regelt. § 6 MTV enthält nur allgemeine Bestimmungen über die Feiertagsbezahlung, § 12 MTV verweist für den Fall von Erkrankungen auf das Lohnfortzahlungsgesetz und bestimmt aufgrund von § 2 Abs. 3 LFZG daß das fortzuzahlende Arbeitsentgelt sich nach dem Durchschnittsverdienst der vorhergehenden 13 Lohnwochen berechnet. Da gegen sagen die Bestimmungen nichts darüber aus, wie in dem hier streitigen Konfliktfall zu verfahren sei. Im Hinblick auf die besondere Verweisungsbestimmung des § 1 Abs. 2 FeiertLohnzG müßt eine abweichende Regelung durch Tarifvertrag aber ausdrücklich getroffen werden.



2. Danach steht dem Kläger für die streitigen Feiertage der Lohn zu, den er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Diesen - rechnerisch unstreitigen - Lohn hat die Beklagte gezahlt. Weitere Ansprüche hat der Kläger nicht.

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Peifer

Schleinkofer

Dr. Hirt





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)