

1

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

13. JAN. 1972

Gesetz: LohnFG § 1

Leitsatz: Der Lauf des zwölfmonatigen Wiederholungszeitraums bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit nach § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG ist im Falle des Arbeitsplatzwechsels ohne Einschluß der Zeiträume, die auf zeitlich frühere Arbeitsverhältnisse des ^{früher}arbeitsfähigen Arbeiters entfallen, zu berechnen.

Aktenzeichen: 5 AZR 314/71

Urteil des BAG vom 13. Januar 1972

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 314/71

1 Sa 62/71 Bremen

Verkündet
am 13. Januar 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

1

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Januar 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und Döring für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 16. Juli 1971
- 1 Sa 62/71 - wird auf Kosten der 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Bei der Beklagten war seit dem 17. November 1970 der Arbeiter O S beschäftigt. S erkrankte am 7. Dezember 1970 und war bis zum 5. Januar 1971 arbeitsunfähig. Unstreitig handelt es sich dabei um dieselbe Erkrankung, derentwegen S bereits vom 30. September bis zum 14. November 1970 bei einem früheren Arbeitgeber arbeitsunfähig war und den Lohn für sechs Wochen fortgezahlt erhalten hatte.

Die Klägerin hat für S den Betrag von 781,22 DM als Krankengeld bezahlt. Den Ersatz dieses Betrages fordert sie von der Beklagten und hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält den Anspruch auf Grund der Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG für unbegründet. Nach ihrer Ansicht ist es unerheblich, ob unter den sonstigen Voraussetzungen dieser Vorschrift die wiederholte Arbeitsunfähigkeit auf Grund derselben Erkrankung während desselben Arbeitsverhältnisses oder in mehreren Arbeitsverhältnissen aufgetreten sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts stellt § 1 LohnFG insgesamt auf das einzelne Arbeitsverhältnis ab. Die Krankheit des Arbeiters S in dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten sei daher als Ersterkrankung zu behandeln.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Von diesem Rechtsmittel macht die Beklagte mit dem Ziel der Klageabweisung Gebrauch.

Entscheidungsgründe:

Der Rechtsstandpunkt des Landesarbeitsgerichts ist bereits bei richtiger Auslegung des § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG, der Grundvorschrift des Gesetzes, begründet. Diese Vorschrift gewährt ohne Ausnahme den Anspruch auf Lohnfortzah-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lung, so wie das Gesetz ihn vorsieht, in jedem bestehenden Arbeitsverhältnis; sie wirkt auf jedes Arbeitsverhältnis mit demselben rechtlichen Gewicht ein. Daraus folgt zugleich zwingend, daß der dem einzelnen Arbeitsverhältnis innewohnende Lohnfortzahlungsanspruch selbständig und in seinem Inhalt unabhängig von gleichartigen Ansprüchen des Arbeiters aus vorangegangenen Arbeitsverhältnissen ist. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erwächst in jedem Arbeitsverhältnis uneingeschränkt immer dann, wenn seine gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Es hätte in der Hand des Gesetzgebers gelegen, den Grundsatz der Selbständigkeit des im einzelnen Arbeitsverhältnis entstehenden Lohnfortzahlungsanspruchs in dieser oder jener Hinsicht zu durchbrechen, so wie dies z.B. in bezug auf den Mindesturlaubsanspruch in § 6 BUrlG geschehen ist; diese Vorschrift beschränkt den Umfang des Mindesturlaubsanspruchs, soweit der Arbeitnehmer im Kalenderjahr bereits in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis Urlaub erhalten hat. Eine dem § 6 BUrlG rechtssystematisch vergleichbare einschränkende Vorschrift findet sich im Lohnfortzahlungsgesetz jedoch nicht, insbesondere nicht in dem hier interessierenden Bereich der wiederholten Arbeitsunfähigkeit wegen desselben Leidens. In diesem Bereich schränkt § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG den Lohnanspruch allerdings ein, falls der Arbeiter innerhalb von zwölf Monaten - des sog. Wiederholungszeitraums - wiederholt auf Grund desselben Leidens arbeitsunfähig wird. Diese Vorschrift besagt jedoch nicht, der Wiederholungszeitraum sei unter Einschluß des Zeitraums vorangegangener Arbeitsverhältnisse des erkrankten Arbeiters zu bemessen. Dies hätte in § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG angesichts der oben bezeichneten Grundsatzvorschrift des Gesetzes, die, wie dargelegt, von der Selbständigkeit des im einzelnen Arbeitsverhältnis gewährten Lohnfortzahlungsanspruch ausgeht, deutlich ausgesprochen werden müssen; denn es würde sich als Ausnahme gegenüber der Grundsatzregelung darstellen.



Auch Sinn und Zweck des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG erfordern es nicht, den Lauf des Wiederholungszeitraums des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG unter Einschluß mehrerer zeitlich aufeinander folgender Arbeitsverhältnisse zu berechnen. Es könnten allenfalls für die Auslegung nicht entscheidende Gründe der praktischen Zweckmäßigkeit zugunsten einer solchen Zusammenrechnung ins Feld geführt werden. Hierzu gehört vor allem der von der Revision hervorgehobene Gesichtspunkt, die Ansicht des Landesarbeitsgerichts begünstige die häufig und in kurzen Fristen das Arbeitsverhältnis wechselnden Arbeitnehmer (die von ihr als "Wandervögel" bezeichneten Personen). Das mag für bestimmte Fälle zutreffen, ist aber kein zwingendes Argument für die von der Revision verfochtene Auslegung des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG. Denn bei einer solchen Anwendung des Gesetzes würde - und zwar in weitaus zahlreicheren Fällen - zugleich die Rechtslage solcher Arbeiter nachteilig beeinflussen, die aus nicht zu mißbilligenden Gründen das Arbeitsverhältnis wechseln oder sogar - etwa auf Grund einer arbeitgeberseitigen Kündigung - zu wechseln gezwungen sind. Im übrigen hat der Arbeitgeber genügend sonstige Möglichkeiten, sich gegen die von der Revision für möglich gehaltene Ausnutzung des Lohnfortzahlungsgesetzes durch sog. "Wandervögel" zu schützen.

Die Frage, ob eine Erst- oder eine Wiederholungskrankung vorliegt, ist somit allein nach den Verhältnissen des Arbeitsverhältnisses zu beurteilen, aus dem der Lohnfortzahlungsanspruch hergeleitet wird. Auf diesen Rechtsstandpunkt hat sich auch schon der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 23. Dezember 1971 - 1 AZR 126/71 - gestellt; nicht anders war die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts für den Bereich des jetzt nicht mehr geltenden Arbeiterkrankheitsgesetzes (BAG 11, 265 ff. = AP Nr. 33 zu § 1 ArbKrankhG). Auch in der Literatur wird, ohne daß Gegenstimmen bekannt sind, dieselbe



Ansicht vertreten (Kaiser, Lohnfortzahlungsgesetz § 1 Anm. 74;
Kehrmann-Pelikan, Lohnfortzahlungsgesetz § 1 Anm. 71; Doetsch-
Schnabel-Paulsdorff, Lohnfortzahlungsgesetz § 1 Anm. 21).

gez. Dr. Schröder

Bichler

Siara

Döring

Dr. Döderlein

