

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

6

20. JAN. 1971

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1; AFG §§ 63 ff., 74 ff., 164
Abs. 2; Lohnausgleich-TV i.d.F. vom 20. August
1969 §§ 2, 3 Nr. 1 und 4, § 6

Leitsatz:

Der Zeitraum von sechs Wochen gemäß § 1 Abs. 1 LohnFG
verlängert sich nicht um die Tage, an denen zwischen
Weihnachten und Neujahr gemäß dem Lohnausgleich-TV die
Arbeit ausfällt.

Aktenzeichen: 5 AZR 344/71

Urteil des BAG vom 20. Januar 1972 LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 344/71

4 (3) Sa 42/71 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

6

Verkündet
am 20. Januar 1972
gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

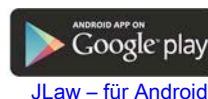
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Juli 1971 - 4 (3) Sa 42/71 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Rechtsvorgänger der Klägerin war bei der Beklagten als Bauarbeiter beschäftigt. Er war seit 10. Dezember 1970 arbeitsunfähig krank. Die Beklagte zahlte ihm von diesem Tage bis zum 19. Januar 1971 seinen Lohn weiter, jedoch mit Ausnahme der Zeit vom 25. Dezember 1970 bis zum 1. Januar 1971, an denen die Arbeit im Betrieb des Beklagten ausgefallen war und er genau wie seine Arbeitskollegen Lohnausgleich gemäß dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe während der Winterperiode i.d.F. vom 20. August 1969 (Lohnausgleich-TV) bezog.

Die Klägerin ist der Auffassung, der Zeitraum des Bestehens der Lohnzahlungspflicht verlängere sich um den Zeitraum, an dem der Lohnausgleich gezahlt worden sei. Mit der Klage hat sie beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie das von ihr für sechs Tage ab 20. Januar 1971 gezahlte Krankengeld in Höhe von 276,48 DM zu erstatten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß das Arbeitsverhältnis des Rechtsvorgängers der Klägerin mit der Beklagten in der Zeit vom 25. Dezember 1970 bis zum 1. Januar 1971 nicht geruht habe, da ein Vergütungsanspruch gegeben sei. Es folgert daraus, der bezeichnete Zeitraum sei in die in § 1 Abs. 1 LohnFG genannte Zeitdauer von sechs Wochen miteinzubeziehen. Entgegen der Ansicht der Revision ist dem angefochtenen Urteil jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

1. Nach der Neufassung des § 164 Abs. 2 AFG vom 27. Juli 1969 hat der Gesetzgeber im Falle des Zusammentreffens von Arbeits-



unfähigkeit infolge Krankheit und Kurzarbeit bzw. Arbeitsausfall wegen schlechten Wetters festgelegt, daß solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht, neben dem Arbeitsentgelt abweichend von § 164 Abs. 1 AFG als Kranken- oder Hausgeld der Betrag des Kurzarbeiter- oder Schlechtwettergeldes zu gewähren sei, den der Versicherte erhielte, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre.

Diese gesetzliche Regelung hat zunächst die Fälle im Auge, in denen an den einzelnen Tagen zwar gearbeitet wird, aber nicht während der vollen regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit. In diesen Fällen muß der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Stunden bezahlen, in denen gearbeitet worden ist. Für die wegen Kurzarbeit oder wegen schlechten Wetters ausgefallene Arbeitszeit dagegen ist der Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Dafür erhält der Arbeiter für die Ausfallstunden Kurzarbeiter- oder Schlechtwettergeld nach den §§ 63 ff., 74 ff. AFG, und zwar je nach dem Grund des Ausfalls der Arbeit, neben dem ihm zustehenden, der Dauer der von ihm geleisteten Arbeit entsprechenden Teil des Lohnes.

Fällt die Kurzarbeits- oder Schlechtwetterzeit in den Zeitraum, für den "Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht", so ist das Kranken- oder Hausgeld in Höhe des Betrages zu zahlen, den der Arbeiter als Kurzarbeiter- oder Schlechtwettergeld erhielte, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre. Neben dieser Leistung der Sozialversicherung ist vom Arbeitgeber Lohn zu zahlen, und zwar für die Zeit, in der an den einzelnen Tagen teilweise gearbeitet wurde. Dadurch ist der ohne sein Verschulden arbeitsunfähig erkrankte Arbeiter sowohl für den Fall der Kurzarbeit wie für den Ausfall der Arbeit wegen schlechten Wetters dem gesunden Arbeiter gleichgestellt (so auch der Schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit, zu Drucksache V/4285). Die Verpflichtung zur Zahlung des Kranken-



- 4 -

oder Hausgeldes in Höhe des Betrages des Kurzarbeiter- oder Schlechtwettergeldes gilt "solange der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht". Gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 LohnFG besteht der Anspruch auf die Dauer von sechs Wochen.

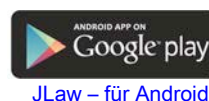
Diese gesetzliche Regelung schließt von vornherein die Annahme aus, für Fälle des teilweisen Ausfalls der Arbeit sollten die Kurzarbeits- oder Schlechtwettertage nicht in den Zeitraum von sechs Wochen einbezogen werden. Es ist aber auch kein Grund für die Annahme ersichtlich, daß etwas anderes gelten sollte, wenn die Arbeit wie hier in der Zeit vom 25. Dezember bis 1. Januar in vollem Umfange entfällt. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um Schlechtwetterzeit gemäß §§ 74 ff. AFG handelt, oder ob deren Voraussetzungen nicht vorliegen und daher wie hier gemäß § 3 Lohnausgleich-TV Lohnausgleich gezahlt wird. Zwar wird in beiden Fällen für solche Tage vom Arbeitgeber kein Lohn gezahlt. Der Grundgedanke des Lohnfortzahlungsgesetzes, den erkrankten Arbeiter dem gesunden Arbeiter gleichzustellen, verbietet es aber, in den Fällen dieser Art anders zu verfahren als in den Fällen, in denen an einem Tag die Arbeit teilweise geleistet werden muß, im übrigen sie jedoch wegen Anordnung von Kurzarbeit oder wegen schlechten Wetters ausfällt. Eine entsprechende eindeutige gesetzliche Regelung wäre erforderlich gewesen, wenn etwas anderes hätte gelten sollen (vgl. Urteil des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. August 1971 - 1 AZR 69/71 -, demnächst AP Nr. 5 zu § 1 LohnFG, Betrieb 71, 2266, für den Fall der Schlechtwetterzeit). Im übrigen ist der Lohnausgleich in mancher Hinsicht dem Schlechtwettergeld vergleichbar. Er ist auch eine Art Lohnersatz für Arbeitsunterbrechung (vgl. Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, C § 1 B I, 2 b) und wird im Gegensatz zum Schlechtwettergeld von den Arbeitgebern auf-

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

- 5 -



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

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

gebracht (§ 6 Lohnausgleich-TV).

2. Dieses Ergebnis widerspricht auch nicht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage des Fristbeginns bei ruhenden Arbeitsverhältnissen (BAG 10, 7 [10] = AP Nr. 20 zu § 63 HGB; BAG 11, 19 [21 f.] = AP Nr. 27 zu § 63 HGB; BAG AP Nr. 4 zu § 133 c GewO). Zu Unrecht meint die Revision, ein solcher Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses liege bei der Arbeitsunterbrechung im fraglichen Zeitraum vor, weil es sich bei dem Lohnausgleich gemäß § 3 Lohnausgleich-TV rechtlich nicht um einen Vergütungsanspruch i.S. des § 611 Abs. 1 BGB handele. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob diese Rechtsauffassung über den Rechtscharakter des Lohnausgleichsanspruchs zutrifft oder nicht. Auf jeden Fall bestand das Arbeitsverhältnis wegen Vorliegens anderer beiderseitiger Rechtspflichten fort. Es ruhte nicht.

Dies ergibt sich vom Grundsatz her aus dem erklärten Ziel des Lohnausgleichs-TV "die Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse in der Winterperiode, insbesondere über Weihnachten und Neujahr hinaus, möglichst weitgehend sicherzustellen" (§ 3 Nr. 1 S. 1 Lohnausgleich-TV) sowie der Regelung des § 3 Nr. 4 Satz 1 Lohnausgleich-TV, wonach der Arbeitgeber die Entscheidung trifft, ob während des Ausgleichszeitraums gearbeitet wird oder nicht. Damit muß der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber sich für die Arbeitsaufnahme entschieden hat, seine Tätigkeit unverzüglich beginnen, will er nicht in Annahmeverzug geraten. Der Arbeitnehmer muß also jederzeit mit der Aufforderung rechnen, die Arbeit aufzunehmen. Er ist damit von der Arbeitspflicht nicht völlig befreit, sondern befindet sich mindestens im Zustand der Rufbereitschaft. Er kann also über seine Zeit nicht frei verfügen. Damit kann aber auf Grund der tariflichen Regelung nicht von einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden.

Die Erwägungen, die das Bundesarbeitsgericht in den oben angeführten Entscheidungen bewogen haben, den Fristenbeginn erst mit dem Zeitpunkt anzunehmen, in dem das Ruhen



- 6 -

des Arbeitsverhältnisses beendet war, kommen somit im vorliegenden Falle nicht zur Anwendung. Demgemäß verlängert sich der Zeitraum von sechs Wochen nicht um die Ausfalltage zwischen Weihnachten und Neujahr. Das führt zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Eck

Heidenreich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)