

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

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Bei einer Fortsetzungserkrankung wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung in der Weise ermittelt, daß die einzelnen Krankheitszeiten zusammengerechnet werden, bis die Anspruchszeit von 6 Wochen = 42 Kalendertagen verbraucht ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 461/72
Urteil des BAG vom 22. Februar 1973

LAG Rheinland-Pfalz



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



5 AZR 461/72

3 Sa 177/71 Rheinland-
Pfalz

Verkündet am
22. Februar 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wolf und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. August 1972 - 3 Sa 177/71 - wird aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen a.Rh. vom 18. März 1971 - 2 Ca 192/71 - abgeändert:

- 2 -



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



- 2 -

Die Beklagte wird verurteilt, an die
Klägerin 91,78 DM nebst 4 % Zinsen hieraus
seit 10. März 1971 zu zahlen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechts-
streits.

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

Tatbestand:

Die Beklagte beschäftigt seit 1951 den Arbeiter H
S , der bei der Klägerin gegen Krankheit pflichtver-
sichert ist. S war wegen derselben Krankheit in der
Zeit vom 5. bis 28. Oktober 1970 und wiederholt in der Zeit
vom 28. Dezember 1970 bis 25. März 1971 arbeitsunfähig. Bei
der Beklagten wird an fünf Tagen in der Woche gearbeitet. Das
war für die Beklagte Anlaß, an S lediglich für insge-
samt 30 Arbeitstage den Lohn fortzuzahlen.

Die Klägerin, die an S ab 13. Januar 1971 Kranken-
geld bezahlt hat, fordert mit der Klage, gestützt auf den
gesetzlichen Forderungsübergang, den rechnerisch unstreitigen
Lohnanspruch des S an die Beklagte für 13. und 14.
Januar 1971. Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklagte müsse
insgesamt 42 Kalendertage lang den Lohn an ihren Arbeiter S
fortzahlen. Auf den in der Zeit der ersten Erkrankung vom
5. bis 28. Oktober 1970 verbrauchten Teil der Sechswochenfrist
mit drei Wochen und drei Tagen schließe sich ab 28. Dezember
1970 der restliche Teil dieser Frist mit zwei Wochen und vier
Tagen an und ende somit erst am 14. Januar 1971.

Die Klägerin hat deshalb beantragt, die Beklagte zu
verurteilen, 91,78 DM an sie zu bezahlen.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
Sie ist der Auffassung, der Arbeiter könne auch bei mehrmaliger Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit immer nur den Lohn für so viele Arbeitstage erhalten als sie in einem zusammenhängenden Sechswochenabschnitt enthalten seien. Hier handle es sich um 30 Arbeitstage, für die der Lohn an S während seiner Erkrankungen (unstreitig) auch bezahlt worden sei.

Die Klage hatte beim Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die Sechswochenfrist sei bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters infolge derselben Krankheit nicht nach Kalendertagen, sondern nach Arbeitstagen zu berechnen, weil die andere Berechnungsart zu ungleichen und ungerechten Ergebnissen führen würde.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil beruht auf einer Verletzung des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und einhelliger Meinung im Schrifttum sind die fristenrechtlichen Vorschriften der §§ 187, 188 BGB auch bei der Berechnung des Lohnfortzahlungszeitraums in § 1 Abs. 1 LohnFG anzuwenden (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmte Urteil des Ersten Senats vom 21. September 1971 - 1 AZR 65/71 - = AP Nr. 6 zu § 1 LohnFG

- 4 -



- 4 -

und die dort zitierten weiteren Fundstellen für das einschlägige Schrifttum). Das wurde auch vom Landesarbeitsgericht richtig beurteilt. Zutreffend ist weiter die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, die hier nicht zusammenhängende Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung könne entsprechend der Regelung des § 191 BGB nach der Anzahl der Kalendertage bestimmt werden (1 Woche = 7 Tage x 6 = 42 Tage). § 191 BGB regelt die Berechnung von Zeiträumen, die nicht zusammenhängend zu verlaufen brauchen. Wenn in § 191 BGB nur Monate und Jahre genannt werden, so deshalb, weil die Woche ein von vornherein festliegender Zeitraum von sieben Tagen (Kalendertagen) ist. § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG regelt die Lohnfortzahlung für den Fall der Fortsetzungserkrankung, behandelt also den Fall des nicht zusammenhängend verlaufenden Bezugszeitraums. Auch für diesen Fall sieht das Gesetz den Anspruch des erkrankten Arbeiters, "nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen" vor.

2. Der Revision ist deshalb zuzugeben, daß sich die Sechswochenfrist - auch und gerade im Falle eines nicht zusammenhängenden Leistungs- bzw. Bezugszeitraums - nach dem Kalender unter Zugrundelegung von Wochen und nicht nach Arbeitstagen berechnet. Wieviel Tage in der Woche bei dem betreffenden Arbeitgeber gearbeitet wird, ist für die Bestimmung dieses Sechswochenzeitraumes in der Tat ohne Belang. Der Arbeitgeber hat eben den Lohn fortzuzahlen, der in den nach §§ 187, 188, 191 BGB zu ermittelnden 6 Wochen = 42 Tagen an den Arbeitnehmer bezahlt worden wäre, wenn er gearbeitet hätte; dabei fallen bei der 5-Tage-Arbeitswoche selbstverständlich die arbeitsfreien Werk-tage, ebenso wie die Sonntage, aus.

Freilich kann bei geteilten Leistungszeiträumen - wie vorliegend - der Fall eintreten, daß in die (zusammen) sechs Wochen bei fünf wöchentlichen Arbeitstagen 32 oder auch mehr lohnpflichtige Arbeits- oder Feiertage fallen, während in der zusammenhängend verlaufenden "Sechswochenfrist" bei der 5-Tage-Arbeitswoche immer nur (maximal) 30 lohnpflichtige Tage

- 5 -



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



- 5 -

enthalten sein können. Aus diesem Umstand folgt aber nicht zwingend, daß bei geteilter Sechswochenfrist im Falle der 5-Tage-Arbeitswoche nur von 30 Arbeitstagen und nicht von (insgesamt) sechs Wochen ausgegangen werden darf; denn es sind auch Fälle denkbar, in denen der erkrankte Arbeiter bei einer Fortsetzungserkrankung, die in mehreren Abschnitten verläuft, für weniger als 30 Arbeitstage Lohnfortzahlung erhält. Das ist z.B. dann der Fall, wenn die Sechswochen-Bezugsdauer durch mehr arbeitsfreie Werktage und Sonntage verbraucht wird, als sie in einer zusammenhängend verlaufenden Sechswochenfrist enthalten wären. Es ist auch nicht erkennbar, daß der Gesetzgeber etwas anderes gewollt hat. Der Gesetzgeber wird vielmehr im Interesse einer möglichst klaren und praktikablen Regelung die aufgezeigten unterschiedlichen Auswirkungen, je nachdem, ob eine zusammenhängende oder eine geteilte "Sechswochenfrist" zu beachten ist, mindestens in Kauf genommen haben. Auch aus dem Wort "insgesamt" in § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG folgt nicht die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Gesetzesauslegung. "Insgesamt" hat keinen Bezug auf die Höhe des Lohnanspruchs in den sechs Wochen, sondern ausschließlich auf die Bestimmung des Zeitraums der Lohnfortzahlung; diese soll nämlich auch bei Fortsetzungserkrankungen "nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen" gewährt werden müssen.

Eine andere Beurteilung ist auch nicht etwa - wie in der Urlaubsrechtsprechung des Senats - deshalb geboten, weil Anspruchsdauer und damit die Höhe des Anspruchs selbst manipuliert werden könnten. Anders als beim Urlaub, der vom Berechtigten geplant wird, verläuft Krankheit in aller Regel schicksalhaft, ihr Beginn und Ende kann nicht oder doch nur sehr eingeschränkt beeinflußt werden.

3. Auch im Schrifttum wird ganz überwiegend die Meinung vertreten, daß im Falle des geteilten Anspruchszeitraums bei Fortsetzungserkrankungen (Fall des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG) der Lohn für insgesamt 42 Tage (= Kalendertage)

- 6 -



- 6 -

fortzuzahlen ist (vgl. Schneider, Die Anspruchsdauer nach dem Lohnfortzahlungsgesetz in DB 1970 Beilage 6 zu Heft Nr. 19, insbesondere das dort unter IV, 2 gebildete Beispiel 2; Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, erläutert in seinem unter C § 1 C IV 6 d gebildeten Beispiel in gleicher Weise; Doetsch-Schnabel-Paulsdorff, LohnFG, 3. Aufl., § 1 RdNr. 21 und 22; Kaiser, LohnFG, 1970, § 1 RdNr. 65; Schmatz-Fischwasser, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., Anm. VIII C, Seite C 124; Brecht, LohnFG, 1969, § 1 Anm. 8; Becher, LohnFG, 1971, § 1 RdNr. 86). Lediglich Schellong (LohnFG, 1970, § 1 Anm. 8) will eine "Umrechnung" in Arbeitstage vornehmen, doch bleibt unklar, ob diese nicht nur auf den Fall des zusammenhängenden Verlaufs der Sechswochenfrist bezogen sein soll.

Aus den dargelegten Gründen war das angefochtene Urteil aufzuheben (§ 564 Abs. 1 ZPO). Da der Rechtsstreit zur Endentscheidung reif war, konnte der Senat in der Sache selbst entscheiden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Dr. Wolf

Heidenreich



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

