

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

Gesetz: LohnFG § 1; MuSchG § 6 Abs. 1; ArbPlSchG § 1 Abs. 1

Leitsatz:

Erkrankt ein Arbeitnehmer während eines unbezahlten
Urlaubs aus Anlaß zweiwöchiger Betriebsferien und er-
hält er Lohnfortzahlung erst für die Zeit nach Ablauf
des unbezahlten Urlaubs, so beginnt die Sechswochen-
frist (§ 1 Abs. 1 LohnFG) nicht mit dem Tag der Er-
krankung, sondern mit Einsetzen der Lohnfortzahlung.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 467/73

Urteil des BAG vom 14. Juni 1974

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 467/73

4 Sa 224/73 Hamm

Urteilstenor
zugestellt
am 14. Juni 1974
gez. Weinrich,
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 12. Juni 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Dr. Sohler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. August 1973 - 4 Sa 224/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 21. März 1973 - 2 Ca 1400/72 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



3. Die Beklagte 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 :

Der bei der Klägerin versicherte Arbeitnehmer F R ist seit dem 19. Juni 1972 bei der Beklagten beschäftigt. Bei der Einstellung vereinbarte die Beklagte mit R , daß dieser für die Zeit der Betriebsferien vom 10. Juli bis 23. Juli 1972 unbezahlten Urlaub erhalten sollte. In der Zeit vom 12. Juli bis 30. August 1972 war R arbeitsunfähig krank. Die Beklagte gewährte ihm Lohnfortzahlung für die Zeit vom 24. Juli bis 22. August 1972. Sie lehnte die weitere Lohnfortzahlung für die Zeit vom 23. August bis 30. August 1972 mit der Begründung ab, daß die Sechswochenfrist, während der sie zur Zahlung verpflichtet sei, mit dem Eintritt der Erkrankung beginne. Die Klägerin gewährte ein Krankengeld in Höhe des geltend gemachten Betrages, das sie von der Beklagten aufgrund des gesetzlichen Forderungsüberganges (§ 182 Abs. 7 RVO) erstattet verlangt.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an sie 218,16 DM
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Das Berufungsgericht hat dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision ist begründet.

1. Die Parteien streiten darüber, ob die in den unbezahlten Urlaub fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit,



für die Sechswochenfrist des § 1 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes mitzählen, oder ob die Sechswochenfrist erst mit Beginn der Lohnzahlung nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs zu laufen beginnt. Das Berufungsgericht meint, daß es entscheidend auf die ersten sechs Wochen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ankomme. Es sei unerheblich, ob die Lohnzahlungspflicht in diesem Zeitraum aus anderen Gründen ganz oder teilweise entfalle.

Diese Auffassung hält der Senat nicht für richtig. 2. Dem Berufungsgericht ist zuzugeben, daß der Wortlaut des § 1 LohnFG - wie auch der Wortlaut der entsprechenden Regelungen des § 616 BGB, § 63 HGB und § 133 c GewO - nicht eindeutig für die eine oder andere Auslegung spricht. Zwar geht der Gesetzgeber davon aus, daß die Sechswochenfrist, während der der Lohn fortzuzahlen ist, mit dem Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu laufen beginnt (vgl. dazu BAG 10, 7 [9] = AP Nr. 20 zu § 63 HGB [zu II 2 der Gründe]; BAG 11, 19 [21] = AP Nr. 27 zu § 63 HGB mit weiteren Nachweisen). Andererseits wird jedoch nach dem Wortlaut aller gesetzlichen Bestimmungen vorausgesetzt, daß ein Lohn- oder Gehaltsanspruch bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit besteht. Zwischen Krankheit und Lohnausfall muß ein ursächlicher Zusammenhang bestehen, wenn ein Arbeitnehmer Lohn- oder Gehaltsansprüche im Krankheitsfall geltend machen will (BAG 10, 7 [10/11] = AP Nr. 20 zu § 63 HGB [zu III 1 und 2 der Gründe]; BAG 11, 19 [21/22] = AP Nr. 27 zu § 63 HGB [Blatt 1 R, 2]). Wenn es wie im vorliegenden Fall an diesem ursächlichen Zusammenhang zwischen Krankheit und Lohnausfall für die ersten Tage der Krankheit fehlt, ist eine vom Regelfall abweichende Berechnung der Frist nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen zumindest möglich, nach Sinn und Zweck dieser Bestimmungen auch geboten.

3. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall dient der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer. Ihre wirtschaftliche Existenz beruht vorwiegend auf dem Arbeitseinkommen.



Dieser Zweck der sozialen Sicherung würde nicht oder nur teilweise erreicht, wenn in die Sechswochenfrist die Zeit eingerechnet würde, während der das Arbeitsverhältnis nicht voll wirksam ist und der Arbeitnehmer keinen Lohn erhält. Dann kann er aber nicht so behandelt werden, als ob er Lohn oder Gehalt in dieser Zeit erhalten hätte. Eine Einrechnung dieser Zeit in die Sechswochenfrist würde letztlich darauf hinauslaufen. Umgekehrt spricht nichts dafür, den Arbeitgeber ganz oder teilweise aus seiner sozialen Verpflichtung zu entlassen, wenn er die ihm nach dem Gesetz zugemuteten Leistungen zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer im Krankheitsfall noch nicht erbracht hat.

4. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die vorstehend wiedergegebenen Grundsätze zur Berechnung der Sechswochenfrist für die Fälle aufgestellt, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ruhte. Das waren die Fälle des gesetzlichen Beschäftigungsverbot nach § 6 Abs. 1 MuSchG und des Wehrdienstes eines Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 1 ArbPlSchG). In diesen Fällen sollte die Sechswochenfrist nicht vom Tage der Erkrankung an laufen, sondern erst von dem Tage ab, in dem das Arbeitsverhältnis voll wirksam wurde. Die Sechswochenfrist war solange gehemmt, wie die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhten (vgl. BAG 10, 7 [10/11] = AP Nr. 20 zu § 63 HGB [zu III 1 und 2 der Gründe]; BAG 11, 19 [22] = AP Nr. 27 zu § 63 HGB [Blatt 2]).

Die Beklagte bezweifelt, daß diese Grundsätze auch dann angewendet werden können, wenn die Parteien eines Arbeitsvertrages für die Dauer eines Betriebsurlaubes mangels eines eigenen Urlaubsanspruches des Arbeitnehmers einen unbezahlten Urlaub vereinbaren. Beide Fallgruppen müssen jedoch gleich behandelt werden. Auch die vertragliche Vereinbarung über einen unbezahlten Urlaub hat im wesentlichen die gleiche Wirkung wie das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes.



Sie führt zum Wegfall der beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Das Abstellen auf dieses gemeinsame Kriterium ist mit Rücksicht auf Sinn und Zweck der Lohnfortzahlungsbestimmungen sachgemäß. Mit Herschel (AuR 1973, 350 [zu III 2 b]) ist davon auszugehen, daß jedenfalls der Wegfall der beiderseitigen Hauptpflichten das Arbeitsverhältnis "unter einen gewissen Pegel reduziert", der die Hemmung der Frist des § 1 Abs. 1 LohnFG rechtfertigt. Auf einen möglicherweise unterschiedlichen Umfang von Nebenpflichten kann es danach nicht mehr ankommen.

5. Das Berufungsgericht kann sich zur Begründung seiner Auffassung nicht auf die Entscheidungen des Ersten Senates zur Frage des Zusammentreffens von Schlechtwetterzeiten mit Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (BAG 23, 406 = AP Nr. 5 zu § 1 LohnFG) und des erkennenden Senates zur Anrechnung der zwischen Weihnachten und Neujahr im Baugewerbe ausfallenden Arbeitszeit auf die Sechswochenfrist (AP Nr. 13 zu § 1 LohnFG) berufen. Der Erste Senat betont ausdrücklich [zu 2 der Gründe], daß seine Beurteilung der Schlechtwetterzeiten nicht den Grundsätzen widerspricht, die er für Fälle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses entwickelt hatte. Vielmehr begründet der Erste Senat seine Auffassung mit den Besonderheiten der gesetzlichen Schlechtwetterregelung, wonach wegen der möglichen sofortigen Aktualisierung der Vertragspflichten nicht von einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden könne. Der erkennende Senat hat darauf hingewiesen, daß die Zeiten des Lohnausgleiches zwischen Weihnachten und Neujahr mit der Schlechtwetterzeit vergleichbar sei; der Arbeitgeber treffe auch in diesem Fall die Entscheidung, ob während des Ausgleichszeitraums gearbeitet werde oder nicht. Darauf, ob die Dauer des Ruhens im voraus feststeht und ob der Arbeitnehmer damit rechnen muß, jederzeit zu Arbeiten herangezogen zu werden, hat der Fünfte Senat auch in der Entscheidung vom 8. März 1973 (5 AZR 491/72 - [demnächst] AP Nr. 29 zu § 1 LohnFG [zu 2 der Gründe]) abgestellt, die sich mit der Anrechnung von Arbeitskampftagen auf die Sechswochenfrist befaßt.



- 6 -

Ob an diesen Entscheidungen festzuhalten ist (vgl. hierzu die Kritik von Herschel, aaO, und Töns, Anm. zu AP Nr. 13 zu § 1 LohnFG) braucht der Senat hier nicht zu entscheiden. Der vorliegende Fall unterscheidet sich von diesen Fallgruppen gerade dadurch, daß von vornherein für eine bestimmte Zeit kraft Parteivereinbarung die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht bestanden. Der Arbeitnehmer brauchte daher nicht mit einer Aufforderung zur Arbeitsaufnahme zu rechnen. Die auf Ausnahmefälle beschränkte Verpflichtung, einem Rückruf des Arbeitgebers Folge zu leisten, kann den Charakter der Abrede nicht ändern.

6. Die Zeit, in der R wegen der Gewährung von unbezahlten Urlaubs keinen Lohn erhielt, kann somit nicht bei der Berechnung der Sechswochenfrist des § 1 LohnFG berücksichtigt werden. Ihm muß in diesem Fall der ungekürzte Lohnfortzahlungsanspruch erhalten bleiben. Das angefochtene Urteil war daher aufzuheben. Der Senat konnte in der Sache selbst entscheiden, da das Berufungsgericht alle erforderlichen Feststellungen getroffen hat. Die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts mußte daher zurückgewiesen werden. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

gez. Dr. Hilger Siara Dr. Heither
Röglin Dr. Sohler



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS