

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

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 1

Leitsatz:

Der in § 1 Abs. 1 LohnFG genannte Zeitraum von sechs Wochen verlängert sich nicht um die Tage, an denen der erkrankte Arbeiter, wäre er arbeitsfähig geblieben, wegen Aussperrung oder Streiks nicht hätte arbeiten können.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 491/72
Urteil des BAG vom 8. März 1973

LAG Baden-Württemberg (Stuttgart)



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



5 AZR 491/72

4 Sa 58/72 Baden-
Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet am
8. März 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. März 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und Bichler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Döderlein und die ehrenamtliche Richterin Kempe für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. August 1972 - 4 Sa 58/72 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 10. Mai 1972 - 1 Ca 95/72 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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:

Der bei der Klägerin versicherte und bei der Beklagten beschäftigte Heinz G war vom 6. November bis 31. Dezember 1971 arbeitsunfähig krank. Innerhalb dieser Zeitspanne, nämlich vom 26. November bis 12. Dezember 1971, sperrte die Beklagte sämtliche Arbeitnehmer ihres Betriebes anlässlich der Aussperrung der Arbeitgeber der Metallindustrie Baden-Württembergs aus. Nach Aussperrungsende, nämlich am 13. und 14. Dezember 1971, wurde die Beklagte bestreikt. Während Aussperrung und Streik stand der Betrieb der Beklagten still.

Die Beklagte zahlte an ihren Arbeiter G den Lohn in der Zeit vom 6. November bis 25. November 1971 und vom 15. Dezember 1971 bis zum Ende der sechsten Krankheitswoche am 17. Dezember 1971 fort, verweigerte dies aber für die Tage der Aussperrung und des Streiks. Für diese Tage, sowie in der Zeit vom 18. bis 31. Dezember 1971, erhielt G Krankengeld von der Klägerin, das für die zuletzt erwähnten 10 Tage je 50,94 DM betrug. Den Gesamtbetrag von 509,40 DM fordert die Klägerin, gestützt auf § 182 Abs. 7 RVO, mit vorliegender Klage von der Beklagten.

Sie meint, die Beklagte habe die Lohnfortzahlung am 17. Dezember 1971 zu Unrecht eingestellt, weil die Zeiten der Aussperrung und des Streiks auf den Sechswochen-Zeitraum des Lohnfortzahlungsrechts nicht anzurechnen seien. Die Lohnfortzahlungspflicht habe daher bis zum Ende der Krankheit am 31. Dezember 1971 bestanden. Die Klägerin hat deshalb einen ihrer Klageforderung entsprechenden Antrag gestellt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Sechswochenfrist des Lohnfortzahlungsgesetzes werde durch Zeiten eines Arbeitskampfes

- 3 -



- 3 -

nicht unterbrochen. Sie habe deshalb am 17. Dezember 1971 geendet. Die Rechtslage entspreche derjenigen beim Zusammentreffen von Krankheits- mit Schlechtwetterzeiten.

Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Zur Begründung seiner, die Berufung der Beklagten zurückweisenden Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u.a. ausgeführt: Der in § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG genannte Sechswochenzeitraum kennzeichne keine Frist im Sinne von § 187 BGB, sondern eine Höchstbezugsdauer. Der Gesetzgeber habe die Krankenkassen entlasten wollen; er habe die Belastung des Arbeitgebers mit der auf sechs Wochen entfallenden Lohnsumme als zumutbar angesehen. Der Sechswochenzeitraum müsse nicht zusammenhängend verlaufen. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhe, blieben deshalb bei der Berechnung der Bezugsdauer außer Betracht. Das habe das Bundesarbeitsgericht für Zeiten eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots und des Wehrdienstes eines Arbeitnehmers bereits entschieden. Auch im vorliegenden Falle habe das Arbeitsverhältnis während der Dauer des Arbeitskampfes nur geruht. Während dieser Zeit sei der Lauf der sechswöchigen Bezugsdauer gehemmt gewesen. Die Rechtslage sei bei suspendierenden Arbeitskämpfen nicht anders, als in allen anderen Fällen, in denen ein Arbeitsverhältnis während der Krankheit des Arbeitnehmers ruhe. Die für Schlechtwettergeldzeiten geltenden Grundsätze ließen sich auf den vorliegenden Fall nicht übertragen, weil sich die Arbeitnehmer nicht - wie dort - in Rufbereitschaft befänden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten führt zur Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen und zur Abweisung der Klage.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

- 4 -

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG verliert der Arbeiter nicht dadurch den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, daß er infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Aus diesem Gesetzeswortlaut folgt, daß lediglich die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit einen gesetzlichen Ausnahmefall von § 323 Abs. 1 BGB bildet, wonach bei einem gegenseitigen Vertrage den Anspruch auf die Gegenleistung (hier: die Lohnzahlung) der verliert, dem die ihm obliegende Leistung (hier: die Arbeitsleistung) infolge eines Umstandes unmöglich wird, den weder er noch der andere Vertragspartner zu vertreten hat. Das heißt, eine Pflicht zur Lohnfortzahlung besteht für den Arbeitgeber nur dann, wenn die Arbeitsleistung des Arbeiters durch die (unverschuldete) Arbeitsunfähigkeit verhindert wird; die Arbeitsunfähigkeit muß also die (alleinige) Ursache für die Arbeitsverhinderung gewesen sein.

Nun können aber durchaus auch neben der Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung Umstände im Sinne des § 323 Abs. 1 BGB vorliegen, die die Arbeitsleistung verhindern. Ein solcher Fall ist – wie hier – gegeben, wenn Arbeitskampfmaßnahmen die Ursache für die Arbeitsverhinderung sind. Gegenüber dem einzelnen, an sich im Sinne des § 1 LohnFG anspruchsberechtigten Arbeiter wird der Arbeitskampf jedenfalls dann als primäre Ursache für die Arbeitsverhinderung anzusehen sein, wenn – wie hier unstreitig – die Arbeitskampfmaßnahmen zur Stilllegung des Betriebes geführt haben, d.h. der arbeitsunfähig erkrankte Arbeiter auch dann nicht hätte arbeiten können, wenn er gesund und arbeitsbereit gewesen wäre. Für diesen Fall hat bereits der Zweite Senat mit seinem Urteil vom 17. Dezember 1964 (= AP Nr. 39 zu § 1 ArbKrankhG) – noch unter der Geltung des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle – den Anspruch des arbeits-

- 5 -



- 5 -

unfähig erkrankten Arbeiters auf Krankengeldzuschuß während der Streiktage ausgeschlossen. Für die nach dem jetzt gültigen Lohnfortzahlungsgesetz zu beurteilenden Fälle kann nichts anderes gelten; im Gegenteil macht der Wortlaut von § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG deutlich, daß auch in der Zeit einer Erkrankung des Arbeiters Umstände vorliegen können, die zum Verlust der Lohnzahlung führen.

2. Nun streiten aber im vorliegenden Falle die Parteien nicht darüber, ob an den Arbeitskampftagen selbst der Anspruch des arbeitsunfähig erkrankten Arbeiters auf Lohnfortzahlung besteht, vielmehr geht es darum, ob sich der in § 1 Abs. 1 LohnFG genannte Zeitraum von sechs Wochen (ab Krankheitsbeginn) um die Aussperrungs- und Streiktage verlängert, anders ausgedrückt, ob auch Arbeitskampftage den kalendermäßigen Ablauf des Sechswochenzeitraums unterbrechen.

Das hat das Bundesarbeitsgericht - allerdings zu § 63 HGB - für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote oder wegen des Wehrdienstes eines Arbeitnehmers ruht, angenommen (AP Nr. 20 und AP Nr. 27 zu § 63 HGB). Einen gegenteiligen Standpunkt haben dagegen der Erste Senat (AP Nr. 5 zu § 1 LohnFG) für den Fall des Arbeitsausfalls wegen Schlechtwetters und der erkennende Senat (AP Nr. 13 zu § 1 LohnFG) für den Fall des Arbeitsausfalls aufgrund des Lohnausgleichstarifvertrages im Baugewerbe in der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr eingenommen.

Beide Parteien glauben, der für sie jeweils günstigeren Entscheidung liege ein der Arbeitskampflage vergleichbarer Sachverhalt zugrunde. Das Landesarbeitsgericht ist insoweit der Auffassung der Klägerin gefolgt. Es hat zwar richtig erkannt, daß ein Arbeitsverhältnis aus sehr unterschiedlichen Gründen ruhen kann, meint aber, hinsichtlich

- 6 -



- 6 -

der rechtlichen Folgen auf den Lohnfortzahlungsanspruch seien alle Ruhenstatbestände gleich zu beurteilen. Zu diesen zählten auch Streik und Aussperrung, nicht dagegen Schlechtwetterzeiten. Dies überzeugt nicht. Die tatsächliche Lage in der Arbeitskampfzeit ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Lage im Schlechtwetterfall weit ähnlicher als insbesondere der Lage in den Fällen des Wehrdienstes und des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot. Zieht man nämlich die tatsächliche Lage im Falle eines Arbeitskampfes unter Berücksichtigung der Entscheidung des Großen Senats vom 21. April 1971 (AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) in Betracht, wonach die Aussperrung im Regelfall nur suspendierende Wirkung hat, das Arbeitsverhältnis also nicht - wie früher angenommen - löst, dann liegt auf Seiten des (gesunden) Arbeitnehmers in den Kampftagen eine der für den Schlechtwetterfall angenommenen Rufbereitschaft durchaus vergleichbare Lage vor. Wie dort ist nämlich die Wiederaufnahme der Arbeit nicht bestimmt und meist wohl auch nicht bestimmbar, während im Falle des Wehrdienstes und bei einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot von vornherein die Zeiten festliegen, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ruht (§ 1 Abs. 1 ArbplSchG) bzw. die Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden darf (z.B. § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 MuSchG). Mit Recht weist also die Revision darauf hin, daß im Falle des Arbeitskampfes die Parteien des Arbeitskampfes jederzeit mit der Wiederaufnahme der vollen Vertragserfüllung rechnen müssen, während in den vom Landesarbeitsgericht zum Vergleich herangezogenen, eben erwähnten Fällen eine solche "Bereitschaft" nicht bestehe. Bei Arbeitskampfmaßnahmen wissen die Parteien des Arbeitsvertrages - jedenfalls in aller Regel - in der Tat nicht, wie lange der Arbeitskampf dauern wird, oft erfolgt sogar

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

- 7 -



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

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

- 7 -

ein überraschender Abbruch der Kampfmaßnahmen. Auch muß im Falle des Arbeitskampfes – wie die Revision richtig ausführt – der Arbeitnehmer jederzeit damit rechnen, zu sogenannten Erhaltungsarbeiten herangezogen zu werden, eine Situation, die sich auch erst während eines Arbeitskampfes ergeben kann. Alles in allem können auf Arbeitskampfmaßnahmen beruhende Ausfallzeiten (der Vertragsleistungen) jedenfalls nicht den Tatbeständen zugerechnet werden, für die das Bundesarbeitsgericht den Anfang des Sechswochenzeitraums nicht vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit, sondern von dem Zeitpunkt an gerechnet hat, in dem die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder wirksam wurden, und weiter ausgeführt hat, daß bei diesen Tatbeständen eine Verlängerung der nach dem Kalender berechneten Sechswochenfrist eintritt.

3. Zutreffend verweist die Revision auch darauf, daß insbesondere im Hinblick auf die Gleichbehandlung der kämpfenden Parteien die Einrechnung der Arbeitskampfzeiten in den Sechswochenzeitraum des § 1 Abs. 1 LohnFG geboten sei. Im Arbeitskampf müssen beide Parteien des Arbeitskampfes ihre eigenen Risiken tragen. Der Arbeitgeber erleidet einen Produktionsausfall mit allen damit verbundenen Nachteilen, der Arbeitnehmer verliert seinen Lohnanspruch. Dieser Grundsatz würde aber durchlöchert, wenn Arbeitnehmer, die während eines Arbeitskampfes arbeitsunfähig erkranken, dadurch im Ergebnis besser gestellt würden, daß sie – im Gegensatz zu ihren gesunden Arbeitskollegen – während des Arbeitskampfes ein ohnehin vermindertes Risiko tragen, weil sie Rechtsanspruch jedenfalls auf Krankengeld haben, gleichzeitig aber für die Zeit nach Ende des Arbeitskampfes eine "Lohnfortzahlungsanwartschaft" erwerben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Dr. Döderlein

M. Kempe



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

