

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

Gesetz: HGB § 63 Abs. 1

Leitsatz:

Der Senat hält daran fest, daß im Falle der Fortsetzungserkrankung für den Angestellten erst dann ein neuer Gehaltsfortzahlungsanspruch entsteht, wenn zwischen zwei Krankheitszeiten eine längere Zeit – im Regelfalle 6 Monate – ununterbrochener voller Arbeitsleistung für den gleichen Arbeitgeber lag (Bestätigung von BAG AP Nr. 30 zu § 63 HGB).

Aktenzeichen: 5 AZR 592/72
Urteil des BAG vom 22. März 1973

LAG Schleswig-Holstein



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



5 AZR 592/72

3 Sa 245/72 Schleswig-
Holstein

Verkündet am
22. März 1973

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1973 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und
Bichler sowie den ehrenamtlichen Richter Seiler und die
ehrenamtliche Richterin Schäfer für Recht erkannt:

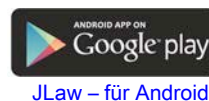
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
vom 2. November 1972 - 3 Sa 245/72 - wird
auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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:

Die Beklagte ist Arbeitgeberin der bei der Klägerin krankenversicherten Frau E W , die anlässlich ihrer vom 29. Juni 1970 bis zum 6. September 1970 dauernden Erkrankung von der Beklagten für sechs Wochen Gehaltsfortzahlung erhalten hatte. Vom 10. August 1970 an zahlte die Klägerin Krankengeld an Frau W , die wegen des gleichen Grundleidens in der Folgezeit wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war und zwar

vom 12.11.1970 - 9.12.1970,
vom 11. 2.1971 - 18. 3.1971,
vom 10. 9.1971 - 4.10.1971 und
vom 11.10.1971 - 26. 3.1972.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die von der Rechtsprechung entwickelte Forderung, wonach in diesen Fällen ein erneuter Gehaltsfortzahlungsanspruch erst dann entstehe, wenn zwischen der ersten Erkrankung und den Wiederholungserkrankungen eine mehr als sechsmonatige volle Arbeitsleistung gelegen habe, könne dann nicht gelten, wenn einer Erkrankung mehrere Wiederholungserkrankungen folgten. Ihre Versicherte habe nach dem Ende der Ersterkrankung am 6. September 1970 zwischen den einzelnen Wiederholungserkrankungen an insgesamt 304 Kalendertagen gearbeitet, nämlich

vom 7. 9.1970 - 11.11.1970 = 66 Kalendertage,
vom 10.12.1970 - 10. 2.1971 = 63 Kalendertage und
vom 19. 3.1971 - 9. 9.1971 = 175 Kalendertage.

Hier zeige sich, daß die Anwendung der Sechsmonatsfrist im Einzelfall unerwünschte Auswirkungen habe. Es könne vom Gesetzgeber nicht gewollt sein, daß der Arbeitgeber nach einmal erfolgter Gehaltszahlung über Jahre hinaus nicht mehr zur erneuten Gehaltsfortzahlung verpflichtet sein solle, wenn dasselbe Grundleiden in Abständen von weniger als sechs Monaten zu neuen Erkrankungen führe. Deshalb - so meint

- 3 -



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



- 3 -

die Klägerin - sei in solchen Fällen, nicht zuletzt wegen der Schlechterstellung, die Angestellte angesichts des Lohnfortzahlungsgesetzes sonst gegenüber Arbeitern erfahren könnten, die Sechsmonatsfrist aus den Zeitabschnitten der Arbeitsfähigkeit zwischen den einzelnen Wiederholungserkrankungen herzuleiten. Verfahre man so, dann habe Frau W am 10. Mai 1971 eine Arbeitsleistung von 6 Monaten erreicht gehabt - darunter allein 175 Kalendertage zusammenhängend vom 19. März 1971 bis 9. September 1971 -, die einen neuen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für die vom 10. September 1971 bis 4. Oktober 1971 (25 Tage) dauernde Arbeitsunfähigkeit und für weitere 17 Tage aus Anlaß der am 11. Oktober 1971 eingetretenen Wiederholungserkrankung ausgelöst habe. Dieser - der Höhe nach unstreitige - Anspruch für 42 Tage sei gemäß § 182 Abs. 7 RVO auf sie - Klägerin - übergegangen.

Die Klägerin hat deshalb beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 787,50 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und dazu vorgetragen, aus Rechtsgründen sei sie zur Gehaltsfortzahlung an ihre Angestellte W nicht verpflichtet gewesen. Deshalb habe auch der von der Klägerin behauptete Anspruch nicht auf diese übergehen können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und dazu u.a. ausgeführt: Die einzelnen Zeitabschnitte zwischen den Erkrankungen der Rechtsvorgängerin der Klägerin könnten nicht zusammengerechnet werden, weil die in den Sechsmonatszeitraum fallenden Wiedererkrankungen eine Unterbrechungswirkung hätten. Wegen der Konsequenzen auf ähnlich gelagerte Fälle scheide auch eine Billigkeitsentscheidung aus; die Rechtsvorgängerin der Klägerin habe eben keine vollen 6 Monate zwischen zwei Erkrankungen gearbeitet. Dem Gesetzgeber sei bei Erlaß des Lohnfort-

- 4 -



- 4 -

zahlungsgesetzes die Rechtsprechung zu § 63 HGB bekannt gewesen. Aber weder im Zusammenhang mit dem Lohnfortzahlungsgesetz noch im Zusammenhang mit dem Ersten Arbeitsrechtsvereinigungsgesetz von 1969 seien die Bestimmungen der §§ 63 HGB und 616 BGB entsprechend geändert worden.

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

Entscheidungsgründe:

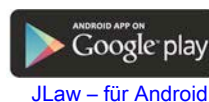
Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.
Der Senat tritt der angefochtenen Entscheidung vollinhaltlich bei.

1. Die Revision meint, die Regelung der Lohnfortzahlung für kranke Arbeiter durch das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 habe im Gehaltsfortzahlungsrecht für kranke Angestellte eine Lücke entstehen bzw. offenkundig werden lassen. Die Revision erwartet deshalb vom Senat, daß er diese Lücke durch Rechtsfortbildung schließt. Sie sieht den Ansatz dafür in der Zweckrichtung des Lohnfortzahlungsgesetzes, mit welchem der Gesetzgeber beabsichtigt habe, dem Arbeiter im Krankheitsfalle möglichst die gleiche Rechtsstellung wie dem Angestellten einzuräumen. In diesem Gesetz, das also die Gleichstellung habe herbeiführen sollen, seien aber hinsichtlich der hier in Rede stehenden Fortsetzungserkrankungen lediglich solche anspruchshindernd, welche innerhalb von zwölf Monaten seit der Ersterkrankung wieder aufträten, während für Angestellte eine gleichlautende Gesetzesbestimmung fehle. Folge man der Begründung des angefochtenen Urteils, dann wäre nunmehr eine unterschiedliche

- 5 -



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



- 5 -

Rechtssituation, diesmal zu Ungunsten der Angestellten, geschaffen worden. Das sei vom Gesetzgeber nicht gewollt gewesen.

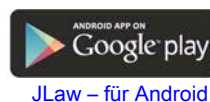
Diese Folgerung, welche die Revision an den insoweit richtig wiedergegebenen Rechts- und Sachstand knüpft, ist unzutreffend. Wie die Revision nämlich an sich richtig ausführt, setzt die Annahme des Bestehens einer Lücke im Gesetz voraus, daß der Gesetzgeber eine Regelung versehentlich unterlassen hat, die er - hätte er das Problem erkannt - getroffen haben würde, um seinem gesetzgeberischen Willen zur Geltung zu verhelfen. Das ist aber hier, wie schon das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Erwägungen dargelegt hat, gerade nicht der Fall, denn der Gesetzgeber wurde schon mehrmals in der jüngsten Parlamentsgeschichte mit dem hier vorliegenden Problem beschäftigt. So war in dem Entwurf eines Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Bundestags-Drucksache IV/817 vom 7. Dezember 1962) eine einheitliche Fortzahlungsregelung für alle Arbeitnehmer, also auch für die Angestellten, enthalten. Dieser Entwurf ist aber nicht Gesetz geworden. Eben- sowenig hat der Gesetzgeber - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erwähnt hat - die parlamentarische Behandlung des Lohnfortzahlungsgesetzes oder des 1. Arbeitsrechtsbereini- gungsgesetzes von 1969 zum Anlaß genommen, auch die Gehalts- fortzahlungsbestimmungen für die Angestellten entsprechend zu ändern. All das widerspricht der Auffassung, eine Lücke im Gesetz anzunehmen; im Gegenteil deutet das Scheitern ent- sprechender Gesetzesvorlagen und die Beschränkung einer neuen Entgeltfortzahlungsregelung im Krankheitsfalle auf die Arbeiter auf einen gesetzgeberischen Willen in der Richtung, die völlige Vereinheitlichung der Regelungen und damit auch Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten im Krankheitsfalle, jedenfalls derzeit nicht für angebracht zu halten. Im übrigen ist in den verschiedensten Bereichen des Arbeitsrechts, in Sonderheit im Lohnfortzahlungsrecht,

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

- 6 -



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

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

- 6 -

die von der Revision wiederholt angesprochene Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten noch nicht erreicht. Meist wirkt sich dies, wie die Beklagte zutreffend ausführt, zu Lasten der Arbeiter und zu Gunsten der Angestellten aus, doch kann dies auch im einen oder anderen Falle - wie der vorliegende Sachverhalt deutlich macht - umgekehrt sein. Aus den dargelegten Gründen verbietet es sich, die nach dem Lohnfortzahlungsgesetz für Arbeiter geltende Regelung - soweit günstiger - auf dem Wege der Analogie für die Angestellten zu übernehmen.

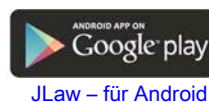
2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch bei der unmittelbaren Anwendung des § 63 HGB, der die für das Arbeitsverhältnis der Rechtsvorgängerin der Klägerin geltenden Gehaltsfortzahlungsvorschriften enthält, kein Rechtsfehler unterlaufen. Zutreffend hat das Berufungsgericht dargelegt, daß sich das von der Klägerin erstrebte Zusammenrechnen der einzelnen Zeitabschnitte erfolgter Arbeitsleistung zwischen den einzelnen Fortsetzungserkrankungen ihrer Rechtsvorgängerin, um damit eine mindestens sechsmonatige Arbeitsfähigkeit zu erreichen, verbiete, weil die in den Sechsmonatszeitraum fallenden Wiederholungserkrankungen Unterbrechungswirkung hätten (BAG AP Nr. 30 zu § 63 HGB).

Die von der Klägerin in diesem Rechtsstreit vertretene - vorerwähnte - Auffassung ist auch bei extensiver Auslegung aus dem Wortlaut des § 63 Abs. 1 HGB nicht zu gewinnen, denn diese Gesetzesbestimmung macht den Gehaltsfortzahlungsanspruch von einem "unverschuldeten Unglück" abhängig. Es ist aber unbestritten, daß ein und dasselbe Grundleiden grundsätzlich als ein einheitliches "unverschuldetes Unglück" im Sinne des § 63 Abs. 1 HGB anzusehen ist. Lediglich wenn der Angestellte zwischen den beiden Erkrankungen "längere Zeit" voll arbeitsfähig war, wird arbeitsrechtlich auch die Wiedererkrankung einem (neuen) unverschuldeten Unglück gleichgestellt (BAG AP Nr. 30 im Anschluß an BAG 3, 37 = AP Nr. 2 zu § 63 HGB). Diese aus Sinn und

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Zweck des Gesetzes gewonnene Auslegung findet aber dann keine Stütze mehr, wenn die einzelnen Abschnitte bestehender Arbeitsfähigkeit zwischen den Wiederholungserkrankungen in kurzen zeitlichen Abständen verlaufen, wie es bei der Rechtsvorgängerin der Klägerin - mit einer noch zu behandelnden Ausnahme - der Fall war.

3. Der Revision ist zuzugeben, daß das Bundesarbeitsgericht in seinen bisherigen einschlägigen Entscheidungen nicht zwingend gefordert hat, zwischen zwei auf dasselbe Grundleder zurückzuführende Erkrankungen müsse eine ununterbrochene Arbeitsleistung von mindestens sechs Monaten liegen, damit ein neuer Gehaltsfortzahlungsanspruch des Angestellten erwächst (vgl. BAG 3, 37 = AP Nr. 2 zu § 63 HGB; BAG 9, 283 = AP Nr. 23 zu § 1 ArbKrankhG; BAG AP Nr. 29 zu § 63 HGB). Folglich sind auch Abweichungen von dieser "Sechsmonatsfrist" im Einzelfall möglich. Wenn aber das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Falle eine zusammenhängende Arbeitsleistung der Rechtsvorgängerin der Klägerin von 175 Tagen zwischen zwei Fortsetzungserkrankungen für die Begründung eines neuen Anspruchs nicht hat genügen lassen, so ist dies jedenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, denn ein Rechtsfehler bei Anwendung des Gesetzes ist insoweit nicht ersichtlich, von der Revision auch nicht behauptet. Billigkeitserwägungen, auch wenn sie begründet erscheinen, vermögen als solche einen Rechtsverstoß nicht aufzuzeigen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht durchaus überzeugend ausgeführt, aus welchen Erwägungen heraus es sich den Argumenten der Klägerin verschlossen hat. Aus ähnlichen Erwägungen wie das Landesarbeitsgericht, nämlich aus Konsequenzgründen, hat der Senat kürzlich bei anderer Fallgestaltung zu Gunsten des Angestellten angenommen, daß die vertragliche oder tarifvertragliche Vereinbarung mit dem Ziele einer Ausdehnung der Sechsmonatsfrist (zwischen zwei Fortsetzungserkrankungen) mit dem Gesetz unvereinbar sei (Urteil des Senats vom 1. Februar 1973 - 5 AZR 383/72 - demnächst AP Nr. 33 zu § 63 HGB).

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

- 8 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 8 -

4. Der Senat verkennt nicht, daß bei Angestellten wegen Fehlens einer der Lohnfortzahlungsregelung für Arbeiter entsprechenden Anspruchsgrundlage, die bei Fortsetzungserkrankungen nach zwölf Monaten seit Beginn der ersten Erkrankung einen neuen Anspruch auf sechswöchige Lohnzahlung schafft, der Extremfall eintreten kann, daß er auf Jahre keinen neuen Gehaltsfortzahlungsanspruch erlangt (wenn der Angestellte nie eine längere zusammenhängende Arbeitsfähigkeit zwischen zwei Fortsetzungserkrankungen erreicht). Dagegen generelle Abhilfe zu schaffen ist aber nicht Aufgabe der Gerichte.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Seiler

E. Schäfer

