

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

43

Gesetz: Arbeiterkrankheitsgesetz § 6; TVG § 4

Leitsätze:

1. Das Arbeiterkrankheitsgesetz vom 26. Juni 1957 schließt auch für Arbeiter, die unter das Gesetz fallen, § 616 Abs. 1 BGB nicht aus.
2. § 616 Abs. 1 BGB ist abdingbar.
3. Regelt ein Tarifvertrag die Lohnfortzahlung im Falle der Erkrankung des Arbeiters für bestimmte Zeit nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, so ist zu prüfen, ob der Arbeiter auf die Dauer der Krankheit gesehen nach der tariflichen Regelung günstiger steht als nach der Regelung des Arbeiterkrankheitsgesetzes. Erweist sich die Regelung des Arbeiterkrankheitsgesetzes für die Zeit der Erkrankung günstiger als die des Tarifvertrages, so kann der Arbeiter, dem die Ansprüche aus dem Arbeiterkrankheitsgesetz zustehen, nicht daneben die Ansprüche aus der tariflichen Regelung erheben.

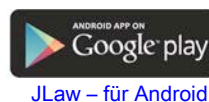
Aktenzeichen: 1 AZR 189/58

Urteil des BAG vom 17. April 1959

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



AZR 189/58

II Sa 18/58
Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet
am 17. April 1959

v. H. Henkelmann,

angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 17. April 1959 durch den
Präsidenten Professor Dr.Dr.Dr. Nipperdey, die Bundesrich-
ter Dr. Schröder und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeits-
richter Wittholz und Dr. Losacker für Recht erkannt:

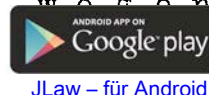
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden - Württemberg,
Außenkammern Mannheim, vom 28. März 1958
- VII Sa 18/58 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Mannheim vom 16. Januar
1958 - 2 Ca 1438/57 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung
und der Revision.



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



- 2 -

Tatbestand:

Der bei der Klägerin gegen Krankheit versicherte Montageschlosser E S arbeitete seit dem 30. April 1956 bei der Beklagten. In der fünften Arbeitsstunde des 7. Oktober 1957 erlitt er ohne eigenes Verschulden einen Arbeitsunfall, an dessen Folgen er länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank war.

Das Arbeitsverhältnis zwischen S und der Beklagten unterstand dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallindustrie in den Regierungsbezirken Nord-Württemberg und Nord-Baden des Landes Baden-Württemberg vom 18. Dezember 1953. In § 6 Ziff. 1 dieses Manteltarifvertrages ist unter der Überschrift "Grundsätze der Entlohnung" bestimmt:

"Bezahlt wird nur die geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist."

Die im gleichen Abschnitt III "Entlohnung" befindliche Vorschrift des § 9 bestimmt unter der Überschrift "Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung" folgendes:

"Von dem Grundsatz, daß der Lohn nur für die geleistete Arbeit gezahlt wird, gelten folgende Ausnahmen:

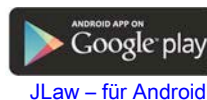
1. Betriebsstörung
2. Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB):
In folgenden Fällen wird der notwendig werdende Ausfall von Arbeitszeit bezahlt:
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e) bei nicht selbstverschuldeten Betriebsunfällen bis zu 8 Stunden am Unfalltag. Hat ein solcher Unfall eine Arbeitsunfähigkeit von 2 und mehr Tagen zur Folge, werden insgesamt 8 Stunden entgangenen Arbeitsverdienstes gezahlt."

Die Beklagte hat es abgelehnt, an S noch für den Unfalltag und den Tag darauf insgesamt den Arbeitslohn für 8 Stunden zu zahlen. Auch die Klägerin hat zunächst an S Krankengeld für den 7. und 8. Oktober nicht gezahlt,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

da sie der Ansicht ist, daß S für diese beiden Tage noch insgesamt den Arbeitslohn für 8 Stunden zu beanspruchen habe. Als die Beklagte bei ihrer Weigerung beharrte, hat die Klägerin an S für den 7. und 8. Oktober Krankengeld gezahlt, sich aber von S einen Lohnanspruch für insgesamt 8 Stunden an diesen beiden Tagen in Höhe des gewährten Krankengeldes von 9,68 DM abtreten lassen.

Mit der Klage macht die Klägerin diesen abgetretenen Anspruch gegen die Beklagte geltend. Die Beklagte bittet um Klageabweisung.

Die Parteien streiten über die Frage, ob S nach den Vorschriften des Manteltarifvertrages Bezahlung für diese 8 Stunden verlangen könne. Die Klägerin ist der Ansicht, der Manteltarifvertrag rechtfertige den Anspruch, während die Beklagte die Bezahlung mit der Begründung ablehnt, der Manteltarifvertrag sei insoweit nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall vom 26. Juni 1957 nicht mehr anzuwenden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin macht als Zessionarin des Montageschlossers S einen Lohnanspruch in Höhe von 9,68 DM geltend und stützt diesen auf den Manteltarifvertrag vom 18. Dezember 1953. Grundsätzlich (§ 6) ist nach diesem Manteltarifvertrag nur die geleistete Arbeit zu bezahlen. Eine Bezahlung von nicht geleisteter Arbeit kann nur verlangt werden, wenn in dem Tarifvertrag selbst eine solche Bezahlung nicht geleisteter Arbeit vorgesehen ist. Für den Fall des nicht selbstverschuldeten Betriebsunfalls gewährt der Manteltarifvertrag in § 9 Ziff. 2 Buchst. e den Arbeitern einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für insgesamt 8 Stunden, wenn ein solcher Unfall eine Arbeitsunfähigkeit von 2 und mehr Tagen zur Folge hat.



Daß hier ein unverschuldeter Betriebsunfall vorliegt und daß der Zedent - die Weitergeltung der Regelung des § 9 Ziff. 2 Buchst. e des Manteltarifvertrages auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall vom 28. Juni 1957 (BGBI. I, S. 649) (Arbeiterkrankheitsgesetz) zunächst unterstellt - für den Unfalltag (7.10.1957) und den Tag danach einen Anspruch auf Bezahlung von insgesamt 8 Arbeitsstunden trotz Nichtleistung von Arbeit nach dem Unfall hat, ist unstreitig. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt sonach davon ab, ob § 9 Ziff. 2 Buchst. e des Manteltarifvertrages auch nach dem Inkrafttreten des Arbeiterkrankheitsgesetzes den Anspruch rechtfertigt.

§ 9 Ziff. 2 Buchst. e des Manteltarifvertrages steht, wie sich aus den Eingangsworten des § 9 ergibt, in durch die Wortfassung klar hervorgehobenem gedanklichen Zusammenhang mit § 6 Ziff. 1 des gleichen Tarifvertrages. Nach dieser Vorschrift wird nur die geleistete Arbeit bezahlt, soweit in dem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. Eine solche in § 6 Ziff. 1 MTV erwähnte andere Regelung enthält § 9 Ziff. 2 und insbesondere deren Buchstabe e. Weitere Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Falle des Unfalls und der Krankheit gegen den Arbeitgeber hatte der Zedent nach dem Tarifvertrag nicht, denn solche Ansprüche waren durch die Grundregel des § 6 Ziff. 1 MTV, nach der nur die geleistete Arbeit bezahlt wird, ausgeschlossen.

Weitere Ansprüche hätte der Zedent auch nicht nach der Vorschrift des § 616 Abs. 1 BGB geltend machen können. Der Senat steht zwar im Gegensatz zu einer im Schrifttum weit verbreiteten Ansicht (Hessel, BB 1957, 681; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 1959, I, S. 970; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, § 616 Bem. 85; Schelp, RdA 1957, 250; Schelp-Trieschmann, Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfall, 1958; Gros, ArbR-Blattei, Krankheit des Arbeitnehmers, I unter D I 3 a ee; vgl. auch Kurzprotokoll der 159. Sitzung des Ausschusses für Sozialpolitik des Bundestages vom 6. Mai



1957) auf dem Standpunkt, daß § 616 Abs. 1 BGB auch im Krankheitsfall des Arbeiters, der unter das ArbKrankhG fällt, weiter Anwendung findet (ebenso Schmatz-Fischwasser, Kommentar zum ArbKrankhG, 3. Aufl., § 6 Bem. II; vgl. dazu auch Diekhoff, AuR 1957, 297; Schediwy, RdA 1958, 51). Mit der Feststellung, daß das ArbKrankhG *lex specialis* sei, ist noch nichts gewonnen. Ein allgemeiner Rechtssatz, daß die *lex specialis* der *lex generalis* vorgehe, ist nicht anzuerkennen. Eine feste Regel, ja selbst eine Vermutung kann in der Frage, ob mehrere Gesetze nebeneinander oder alternativ anzuwenden sind oder ob das eine das andere ausschließt, nicht aufgestellt werden. Vielmehr handelt es sich um eine Frage der Auslegung oder der Rechtsfindung, die auf Grund des Wortlauts, des Zusammenhangs, der historischen Entwicklung und der Entstehungsgeschichte, besonders aber auch nach dem Zweck der Vorschriften und dem Wert des Ergebnisses der einen oder anderen Auslegung zu lösen ist (so mit Recht Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil, § 60, II). Schon für § 63 HGB als Sondervorschrift zugunsten der kaufmännischen Angestellten gilt, daß sie die allgemeine Regel des § 616 BGB nicht ausschließt (vgl. Hueck-Nipperdey, 6. Aufl., 1959, I, S. 314). Hier ist es aber sogar so, daß § 616 Abs. 1 BGB, wenn er nicht abgedungen ist, die Anwendung des ArbKrankhG ausschließt, soweit er Platz greift. Denn die Pflicht des Arbeitgebers zur Zuschußzahlung zum Krankengeld nach § 1 ArbKrankhG setzt notwendig voraus, daß der Arbeiter Krankengeld erhält. Nach dem - im § 8 Ziff. 3 ArbKrankhG nicht geänderten - § 189 Abs. 1 Satz 1 RVO ruht aber der Anspruch auf Krankengeld, wenn und soweit der Versicherte während der Krankheit Arbeitsentgelt erhält. Es kommt hinzu, daß das ArbKrankhG sich als Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall bezeichnet. Es ist nicht einzusehen, warum dann, wenn die volle Lohnzahlung für den Arbeiter nach § 616 Abs. 1 ihn besser stellt als das ArbKrankhG, der § 616 Abs. 1 entfallen soll. Verfehlt wäre auch ein *argumentum e contrario*



- 6 -

aus der Spezialvorschrift des § 7 ArbKrankhG. Schließlich kann keine Rede davon sein, daß es sich bei § 616 Abs. 1 BGB um eine "entgegenstehende" Vorschrift im Sinne des § 11 ArbKrankhG handelt. Demgegenüber muß das Argument, die Verdrängung des § 616 Abs. 1 im Krankheitsfall des Arbeiters durch das ArbKrankhG sei praktikabler (dagegen aber schon zutreffend Schediwy, RdA, 1958, S. 53 linke Spalte), zurücktreten. Eine solche "Praktikabilität" würde zu Lasten der Arbeitnehmer gehen und deren Rechtslage namentlich bei kürzeren Krankheiten und längerer Betriebszugehörigkeit dann wesentlich verschlechtern, wenn § 616 Abs. 1 BGB von den Parteien des Arbeitsvertrages oder des Tarifvertrages aus irgendwelchen Gründen unberührt gelassen wurde.

Jedoch ist, wie in Rechtsprechung und Rechtslehre allgemein anerkannt, die Vorschrift des § 616 Abs. 1 BGB abdingbar. Eine solche Abdingung kann sowohl im einzelnen Arbeitsvertrag wie durch eine kollektive Regelung erfolgen. Eine danach zulässige Abdingung des § 616 Abs. 1 BGB ist hier durch die erwähnte Vorschrift des § 6 MTV in Verbindung mit § 9 des gleichen Tarifvertrages rechtswirksam vorgenommen, und zwar dahin, daß der durch Betriebsunfall arbeitsunfähig gewordene und deshalb an der Arbeitsleistung verhinderte Arbeiter nur den Anspruch auf Bezahlung des Arbeitsentgeltes für weitere 8 Stunden erheben, nicht aber darüber hinaus weitere Ansprüche auf die Vorschrift des § 616 Abs. 1 BGB gründen kann.

Nun bestimmt § 6 des ArbKrankhG, das für den Zedenten gilt, daß die Vorschriften des ersten Abschnitts dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeiters abgedungen werden können. Stellt jedoch eine Vereinbarung den Arbeiter günstiger als er nach dem ersten Abschnitt des ArbKrankhG stände, so kann er sich auch nach dem Inkrafttreten des ArbKrankhG weiter auf die Abrede berufen.

Diese Rechtslage macht die Prüfung erforderlich, ob in den Bestimmungen der §§ 6 und 9 des MTV vom 18. Dezember 1953 eine Regelung erfolgt ist, die den Arbeiter besser oder schlechter stellt als das ArbKrankhG (vgl. Schmatz-Fischwasser, Gesetz

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall, 3. Aufl., S. 118 f; Schelp-Trieschmann, Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfall, 1958, S. 156 f.).

Bei einer solchen Prüfung dürfen nicht einzelne isolierte Bestimmungen der beiden Regelungen miteinander verglichen werden. Es ist vielmehr darauf abzustellen, wie der einzelne von einer Krankheit betroffene Arbeiter bei Anwendung der einen oder der anderen Regelung im Gesamtergebnis steht. Es müssen dabei wie im Tarifrecht die in einem inneren Zusammenhang stehenden Vorschriften beider zu vergleichender Regelungen gegenübergestellt werden (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2, S. 433 ff.). Für die Entscheidung muß sonach zugrunde gelegt werden, welche Folgen sich für den einzelnen von einer Krankheit betroffenen Arbeiter, der Ansprüche wegen dieses Krankheitsfalles geltend macht, aus der einen oder aus der anderen Regelung im konkreten Krankheitsfall ergeben. Entscheidend ist, welche von beiden Regelungen in dem zur Beurteilung stehenden Zeitpunkt dem Arbeitnehmer günstiger ist. Dabei darf jedoch bei einem Vergleich der tariflichen Regelung und der gesetzlichen Regelung im Krankheitsfall die Dauer einer einheitlichen Krankheit nicht in verschiedene Zeitabschnitte geteilt werden. Es muß vielmehr die Krankheit selbst als ein einheitliches Ereignis, das einheitliche Folgen auslöst, in ihrer Auswirkung auf die wirtschaftliche und soziale Lage des Arbeiters für die Gesamtdauer dieser Krankheit in Betracht gezogen werden. Es darf also namentlich nicht bei einem Krankheitsfall darauf abgestellt werden, wie der Arbeiter nach der einen oder der anderen Regelung während einzelner Tage der Dauer seiner Krankheit, an denen er arbeitsunfähig ist, steht und wie seine Lage hinsichtlich der anderen Tage seiner Krankheit ist. Vielmehr ist die Lage des Arbeiters für die Gesamtdauer der auf dem Betriebsunfall beruhenden Krankheit, also für alle Tage dieser Krankheit einheitlich zu werten. Denn die Krankheit und ihre Dauer und die Leistungen aus Arbeitgeberzuschuß und Krankengeld, die der Arbeiter während der Gesamtdauer dieser Krankheit



- 8 -

bei Anwendung des ArbKrankhG erhalten, und die Lohnzahlung, die er nach dem mit diesem zu vergleichenden Tarifvertrag bekommen würde, beruhen auf dem einheitlichen Lebensvorfall der Erkrankung. Alle Leistungen, Zuschuß wie Krankengeld nach dem ArbKrankhG einerseits und tarifliches Entgelt andererseits, dienen einem Ziel, der wirtschaftlichen Sicherung des Arbeiters im Krankheitsfall. Es ist daher auch im Interesse des Arbeitnehmers selbst darauf abzustellen, welche Ansprüche er aus diesem einheitlichen Lebensvorgang für die Krankheitsdauer, für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nach der einen oder nach der anderen Regelung hat.

Nach der tariflichen Regelung würde der durch Arbeitsunfall erkrankte Zedent der Klägerin den Lohn nur für 8 Stunden fortbezahlt erhalten, während er für die folgende Zeit seiner Krankheit, die auf diesem Arbeitsunfall beruht, gegen den Arbeitgeber, die Beklagte, keinerlei Lohnfortzahlungsansprüche haben könnte.

Nach dem ArbKrankhG erhält der Zedent der Klägerin zwar nicht den vollen Lohn für die ersten 8 Stunden, er erhält aber für volle 6 Wochen nach dem Arbeitsunfall den Zuschuß zum Krankengeld, der ihm zusammen mit dem wegen dieser Krankheit gewährten Krankengeld auf insgesamt 90 % seines letzten Nettoverdienstes kommen läßt. Diese Regelung des ArbKrankhG ist bei der hier vorliegenden längeren Krankheit des Zedenten ungleich günstiger für ihn als die Regelung des Tarifvertrages.

Führt also der Vergleich zu diesem völligen eindeutigen Ergebnis, so stehen dem Zedenten und damit der Klägerin nur die Ansprüche aus dem ArbKrankhG, nicht aber solche aus § 9 Ziff. 2 Buchst. e des MTV zu. Denn der Sinn des Vergleichs der in innerem Zusammenhang stehenden Bestimmungen der beiden Regelungen liegt darin, daß bei solchem Zusammenhang nur die günstigere Regelung gilt. Nicht aber kann der Arbeitnehmer die ihm ungünstigeren Vereinbarungen durch die günstigere gesetzliche Regelung ersetzen, den Arbeitgeber aber an den vertraglich für ihn (den Arbeitnehmer) günstigeren Punkten festhalten.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bei dieser Rechtslage mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Berufung der Klägerin gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim zurückgewiesen werden.

gez. Nipperdey für den in Urlaub befindlichen Bundesrichter
Dr. Schröder
Nipperdey Dr. Stumpf

Wittholz

Dr. Losacker

