

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

Gesetz: SeemG § 78 Abs. 2; BGB § 616

- Leitsätze: 1. Durch "Krankheit" an der Arbeitsleistung verhindert und damit arbeitsunfähig ist ein Arbeitnehmer auch dann, wenn die Krankheit so schwer ist, daß sie - wie von Krankheitsbeginn erkennbar ist - nicht behoben werden kann, der Arbeitnehmer also durch diese Krankheit dauernd erwerbsunfähig ist.
2. Der Lohnfortzahlungsanspruch nach § 78 Abs. 2 des Seemannsgesetzes endet grundsätzlich vor Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist, wenn während des Laufes dieser Frist das Arbeitsverhältnis einverständlich in ein Ruhestandsverhältnis umgewandelt wird.
3. An Erklärungen über die rechtliche Würdigung eines Sachverhaltes, die die Parteien abgegeben haben, ist das Gericht nicht gebunden.
4. Auf den Vergütungsfortzahlungsanspruch bei Krankheit sind Leistungen aus der gesetzlichen oder einer betrieblichen Altersversorgung nicht anzurechnen.

Aktenzeichen: 1 AZR 383/60

Urteil des BAG vom 3. November 1961

LAG Hamburg



1 AZR 383/60
3 Sa 56/60 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 3. November 1961

gez Henkelmann,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 20. Oktober 1961 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Dr. Matthias und Reibel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Juni
1960 - 3 Sa 56/60 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der bei der Beklagten beschäftigt gewesene Kapitän Hans B erkrankte während seines Urlaubs, der am 4. April 1958 begonnen hatte, am 23. April 1958 an einem Herzanfall. Anschließend war er arbeitsunfähig; vom 16. Juni bis 31. Juli 1958 befand er sich in stationärer Krankenhausbehandlung. Bereits während dieses Krankenhausaufenthalts stellte er bei der Klägerin den Antrag auf Gewährung einer Rente aus der Angestelltenversicherung wegen Erwerbsunfähigkeit. Diesen Rentenanspruch erkannte die Klägerin am 24. November 1958 rückwirkend ab 1. April 1958 an. Die dem Kläger gewährte Altersrente aus der Sozialversicherung stellte sich auf monatlich 527,30 DM brutto.

Die Beklagte zahlte an Kapitän B für die Zeit bis zum 30. Juni 1958 die Heuer in voller Höhe von 1.350,00 DM monatlich weiter. Ab 1. Juli 1958 zahlte sie ihm aus einer bei ihr bestehenden betrieblichen Altersversorgung einen monatlichen Betrag von 364,00 DM. Am 7. Januar 1959 verstarb Kapitän B.

Die Klägerin gewährte an Kapitän B in der Zeit vom 1. Juni 1958 bis zum 22. Oktober 1958 Haus- und Krankengeld in Höhe von 1.454,19 DM. Wegen dieser Leistungen ließ sie sich von der Witwe des Kapitäns den diesem nach Ansicht der Klägerin noch zustehenden Heueranspruch bis zum 22. Oktober 1958 abtreten.

Mit der Klage verlangt die Klägerin Zahlung von 1.454,19 DM.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision bittet die Beklagte um Klageabweisung, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

- 3 -



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



Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht führen. I. Nach § 78 Abs. 2 SeemG erhält ein erkrankter oder verletzter Kapitän "während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit, höchstens jedoch bis zu 26 Wochen", die volle Heuer. Diese Vorschrift ist nach § 10 SeemG zwingend. Sie kann also nicht durch vertragliche Vereinbarungen abgedungen werden.

Daran, daß Kapitän B im Sinne des § 78 Abs. 2 SeemG "erkrankt" war, und zwar durch seinen Herzanfall vom 23. April 1958, kann nicht gezweifelt werden. Krankheit ist ein regelwidriger Körperzustand. Diesem Begriff der Krankheit ist nicht immanent, daß es sich, wie die Revision meint, um eine zeitlich begrenzte Arbeitsverhinderung handeln müsse. Der Begriff "Krankheit" hängt nicht von der Dauer dieses regelwidrigen Körperzustandes ab. Weiter ist sicher, daß dieser bei Kapitän B bestehende regelwidrige Zustand zur "Arbeitsunfähigkeit" im Sinne des § 78 Abs. 2 geführt hat.

Die Revision will den Begriff der "Arbeitsunfähigkeit" dahin eingeschränkt sehen, daß von einer solchen nur dann gesprochen werden könne, wenn es sich um eine "behebbarer" Krankheit handele, die dem Arbeitnehmer nur zeitweilig die Verrichtung der geschuldeten Dienstleistung unmöglich mache. Wenn aber die Krankheit nicht behebbar und der Arbeitnehmer auf die Dauer an der Dienstleistung durch diese Krankheit verhindert sei, so liege keine "Arbeitsunfähigkeit", sondern eine "Erwerbsunfähigkeit" vor. Liege eine solche dauernde Erwerbsunfähigkeit vor, so beruhe sie gerade nicht auf einer "Arbeitsunfähigkeit" im Sinne des § 78 Abs. 2. Sei von Anfang an klar, daß der erkrankte Arbeitnehmer niemals wieder seine Erwerbsfähigkeit erlangen werde, so sei deshalb der Anspruch aus § 78 Abs. 2, der nur für den Fall der Arbeitsunfähigkeit eingreife, nicht gegeben.

Dem kann nicht gefolgt werden. § 78 Abs. 2 schreibt die Lohnfortzahlung für jeden Fall einer auf Krankheit

- 4 -

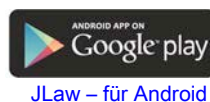
(oder Verletzung) beruhenden Arbeitsunfähigkeit vor. Von der Regelung werden sonach Krankheiten gleich welcher Dauer und Schwere erfaßt, sofern sie nur eine Arbeitsleistung des noch im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmers ausschließen. Es werden also auch solche Krankheiten erfaßt, die so schwer sind, daß sie unbehebbar sind und dauernde Erwerbsunfähigkeit auslösen. Dies gilt auch dann, wenn sich bereits alsbald nach Krankheitsbeginn die Nichtbehebbarkeit dieser Krankheit zeigt. Auch solche besonders schweren Krankheiten sind und bleiben Krankheiten, die die geschuldete Arbeitsleistung verhindern und damit im Sinne des § 78 Abs. 2 zur Arbeitsunfähigkeit führen. Die Auffassung, bei einer von Anfang an bestehenden Nichtbehebbarkeit der Krankheit entfalle, weil der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig, sondern erwerbsunfähig sei, der Lohnfortzahlungsanspruch, wäre mit den Grundsätzen der Fürsorgepflicht, die in § 78 Abs. 2 ebenso wie in den Vorschriften der §§ 616 BGB, 63 HGB und 133 c Abs. 2 GewO ihren Niederschlag gefunden haben, nicht vereinbar. Denn wenn sie richtig wäre, würden die besonders schwer erkrankten Arbeitnehmer des Schutzes dieser die Gehaltsfortzahlung vorsehenden Regelungen beraubt werden. Wenn man, wie die Beklagte dies tut, die Begriffe "Arbeitsunfähigkeit" und "Erwerbsunfähigkeit" einander gegenüberstellt, kann nicht etwa gesagt werden, daß der Begriff der "Erwerbsunfähigkeit" den der "Arbeitsunfähigkeit" ausschließe. Vielmehr ist die Erwerbsunfähigkeit ein besonders schwerer Fall der Arbeitsunfähigkeit. Dies erkennt offensichtlich auch die Revision an, wenn sie ausführt, die Erwerbsunfähigkeit schließe die Arbeitsunfähigkeit ein.

Die Revision führt weiter aus: Da § 78 Abs. 2 aaO die Gehaltsfortzahlung nur für bestimmte Zeitabschnitte vorschreibe, erfasse die Regelung gedanklich nur Fälle einer vorübergehenden Arbeitsverhinderung, nicht aber einer von Anfang an erkennbaren dauernden Erwerbsunfähigkeit. Auch das ist nicht zutreffend. Die zeitliche Begrenzung der von dem Arbeitgeber

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)

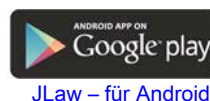


[JLaw – für iOS](#)

kraft seiner Fürsorgepflicht geschuldeten Leistungen beruht auf der Erwägung, den Arbeitgeber eben nur für bestimmte Zeitabschnitte mit der Vergütungsfortzahlung zu belasten. Aus dieser Zielsetzung der zeitlichen Begrenzung der Lohnfortzahlung kann aber nicht geschlossen werden, daß bei nicht behebbarer Krankheit von Anfang an keine Vergütungsfortzahlungspflicht bestehe.

Die Revision versucht weiter, ihre Ansicht damit zu begründen, daß in einem solchen Falle dem Arbeitnehmer die Leistung der geschuldeten Arbeit auf die Dauer unmöglich sei; deshalb entfalle bei dauernder Erwerbsunfähigkeit nach § 323 BGB der Lohnfortzahlungsanspruch ungeachtet der Regelung des § 78 Abs. 2. Hier verkennt die Revision von Grund auf die Bedeutung der Regelung des § 78 Abs. 2 und der ihm entsprechenden Vorschriften der §§ 616 BGB, 63 HGB und 133 c Abs. 2 GewO. Diese Regelungen wollen gerade trotz Unmöglichkeit der Dienstleistung wegen und während der Krankheit dem Arbeitnehmer den Lohnanspruch auf die Dauer von 26 Wochen erhalten. Auf die Frage der Dauer der Unmöglichkeit stellen es weder § 78 Abs. 2 noch § 616 BGB noch § 63 HGB noch § 133 c Abs. 2 GewO ab. Alle diese Vorschriften stellen ihrem Wesen nach eine Durchbrechung der Grundsätze des § 323 BGB dar. Auf diese sonach nicht anwendbaren Vorschriften des § 323 BGB kann sich die Revision nicht berufen.

Eine Berufung auf die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 1959, BAG 8,314 = AF Nr. 22 zu § 616 BGB, nach der bei unverhältnismäßig langer Dauer der Dienstverhinderung der Vergütungsanspruch aus § 616 BGB nicht gegeben ist, scheidet schon deshalb aus, weil diese Regel durch die Sondervorschriften für Angestellte und Arbeiter im Krankheitsfall und die für sie geltenden fest bestimmten Zeiträume der Vergütungszahlung insoweit ausgeschaltet ist.



Sonach ist festzustellen, daß Kapitän B auf Grund seiner zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheit den Lohnfortzahlungsanspruch vom 23. April 1958 an auf die Dauer von 26 Wochen erworben hat.

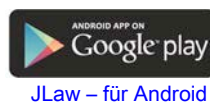
II. Der Gehaltsfortzahlungsanspruch bei Krankheit endet aber vor Ablauf der Lohnfortzahlungszeit, wenn vor deren Ablauf das Arbeitsverhältnis sein Ende findet. Dieser Grundsatz erfährt nur dann eine Ausnahme, wenn der Arbeitgeber gerade wegen der zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheit des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis durch eine von ihm ausgesprochene Kündigung beendet (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl. 1959, Bd. I, S. 309; BAG v. 6.10.1961 - 1 AZR 349/60 - im Betrieb 1961 S.1523). In einem solchen Fall bleibt trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Anspruch bestehen.

Zwar hat die Krankenfürsorge für die Schiffsmannschaft im SeemG eine besondere Regelung erfahren. Im vorliegenden Fall ist der Kapitän in der Heimat erkrankt. In einem solchen Falle würde auch vor Ablauf der Heuerfortzahlungsdauer nach § 78 Abs. 2 die Zahlungspflicht entfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Zeit sein Ende gefunden hätte.

Dies verkennt auch das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung nicht. Es führt aber aus, die Beklagte habe selbst erklärt, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit B vor dem 22. Oktober 1958 (dem Ablauf der Zeit von 26 Wochen) nicht behaupten zu wollen. Im Tatbestand seines Urteils verweist das Landesarbeitsgericht jedoch auf die vorbereitenden Schriftsätze und den übrigen Akteninhalt. Damit ist insbesondere auch der Schriftsatz vom 30. Mai 1960 der Beklagten in Bezug genommen. Dort hat die Beklagte ausgeführt, sie sei der Auffassung, weder ihre Richtlinien (über die betriebliche Altersversorgung) noch der mit Kapitän B geführte Schriftwechsel gäben Anlaß zu der Annahme, daß das Dienstverhältnis einverständ-

lich zum 30. Juni 1958 aufgelöst worden sei. Die Parteien seien sich über die Rechtslage nicht in allen Teilen im klaren gewesen. Die Beklagte habe die Ansicht vertreten, sie brauche über den 30. Juni 1958 hinaus die Heuer an Kapitän B nicht mehr zu zahlen, weil der für den 1. Juli 1958 angenommene Eintritt der Erwerbsunfähigkeit ohne jede weitere Rechtshandlung das Ende des Dienstverhältnisses zur Folge gehabt und sie dementsprechend mit der Zahlung ihrer betrieblichen Fürsorgeleistung eingesetzt habe. Kapitän B andererseits habe zunächst auf dem Standpunkt gestanden, daß ihm ein Heuerfortzahlungsanspruch bis zum 22. Oktober 1958 zustehe. Insoweit hat die Beklagte auf ein nicht bei den Akten befindliches Schreiben des Kapitäns B vom 20. September 1958 Bezug genommen.

Aus diesem vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Gesamtvorbringen der Beklagten folgt, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Einsetzen ihrer betrieblichen Altersversorgung am 1. Juli 1958 als beendet angesehen hat, und zwar ohne daß es einer einverständlichen Aufhebung dieses Arbeitsverhältnisses bedurft hätte. So, wie die Beklagte dies vorträgt und von sich aus die Annahme einer einverständlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verneint, handelt es sich nicht um den Vortrag von Tatsachen, sondern um den von Rechtsansichten. Die Erklärungen, die die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht zu den Rechtsfragen abgegeben haben, lassen Zweifel entstehen, ob nicht doch eine einverständliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden hat. Die Parteien haben in der Revisionsinstanz zum Ausdruck gebracht, daß ihnen übereinstimmend entscheidend daran gelegen gewesen sei, nur eine rechtskräftige Entscheidung darüber zu erhalten, ob der Begriff der Krankheit im § 78 SeemG dadurch ausgeschlossen werde, daß es sich um eine dauernde Erwerbsunfähigkeit gehandelt habe. Es bestehen daher Zweifel über den wirklichen Sinn



- 8 -

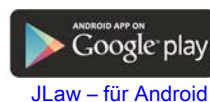
und die wirkliche rechtliche Bedeutung der Parteierklärungen vor dem Berufungsgericht. Tatsächlich steht lediglich fest, daß Kapitän B aus der gesetzlichen Sozialversicherung rückwirkend auf Grund des Rentenbescheides vom 24. November 1958 ab 1. April 1958 Rente erhielt und daß ihm weiterhin ab 1. Juli 1958 von der Beklagten aus deren Altersversorgung betriebliche Ruhegeldzahlungen zu-geflossen sind. Diese Zahlungen (insbesondere die aus der betrieblichen Altersversorgung) hat Kapitän B angenommen. In der Zahlung des betrieblichen Ruhegeldes durch die Beklagte und der Annahme dieser Zahlungen durch Kapitän B, der auch Gewährung der Altersrente aus der Sozialversicherung beantragt hatte, kann die einverständliche Aufhebung des zwischen den Parteien eingegangenen Arbeitsverhältnisses durch Umwandlung dieses Arbeitsverhältnisses in ein Ruhestandsverhältnis gesehen werden. Denn es ist kaum anzunehmen, daß die Beklagte Arbeitsentgelt (Heuer) und betriebliche Altersrente nebeneinander zahlen wollte. Die Zahlung dieser Altersrente kann nach dem in ihr zum Ausdruck gekommenen Erklärungsgehalt dahin aufgefaßt werden, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis lösen und in ein Ruhestandsverhältnis umwandeln wollte. Es spricht aber auch viel dafür, daß Kapitän B mit der Beklagten im Hinblick auf seine bevorstehende Vollinvalidisierung und die Entgegennahme der betrieblichen Rente darüber einig war, daß er bei der Beklagten zum 1. Juli in den Ruhestand trat, daß also zwischen den Parteien anstelle des aktiven Arbeitsverhältnisses ein Ruhestandsverhältnis begründet werde. Denn es ist eine Erfahrungstatsache und folgt aus der Natur der Sache, daß jedenfalls regelmäßig ein Ruhestandsverhältnis dann begründet wird, wenn gleichzeitig das aktive Arbeitsverhältnis aufgehoben wird.

Der Fall kann aber auch so liegen, daß eine einverständliche Aufhebung des aktiven Arbeitsverhältnisses deshalb nicht gegeben ist, weil Kapitän B am 1. Juli noch

- 9 -



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



keine Gewißheit über den Ausgang seines Rentenverfahrens bei der Seekasse hatte und daher zunächst einmal das aktive Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten und sich den Anspruch aus § 78 SeemG weiter sichern wollte.

Ob sonach eine einverständliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und dessen Umwandlung in ein Ruhestandsverhältnis zum 1. Juli tatsächlich gegeben ist, kann von dem Revisionsgericht nicht abschließend beurteilt werden. Hier kommt es entscheidend auf das Verhalten beider Parteien, der Beklagten und des Kapitäns B , an. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zu prüfen haben, welche Erklärungen die Beklagte abgegeben hat, als sie erstmals an Kapitän B die betriebliche Altersrente auszahlte, und welche Erklärungen andererseits Kapitän B darauf abgegeben hat, insbesondere ob er die betriebliche Rente ab 1. Juli vorbehaltlos entgegengenommen hat und damit mit seiner Versetzung in den Ruhestand bei der Beklagten zu dem genannten Datum einverstanden war. Das Landesarbeitsgericht wird die Verhandlungen zwischen den Parteien und insbesondere den im Schriftsatz vom 30. Mai 1960 erwähnten Schriftwechsel näher zu prüfen haben. Auch wird das Landesarbeitsgericht den genauen Zeitpunkt festzustellen haben, an dem B die Gewährung von Altersrente aus der Sozialversicherung beantragt hat. Auch daraus könnten sich Anhaltspunkte für die Auslegung seiner Erklärungen bei Annahme der betrieblichen Altersrente ergeben.

Kommt das Landesarbeitsgericht auf Grund der von ihm vorzunehmenden Prüfung und Würdigung zu der Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und Kapitän B am 30. Juni 1958 sein Ende gefunden hat, so würde die Klage abzuweisen sein. Denn dann könnten keine Ansprüche aus § 78 Abs. 2 SeemG mehr erhoben werden, da die Zahlungsverpflichtung nach dieser Vorschrift mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet.



Sollte sich dagegen ergeben, daß das Arbeitsverhältnis über den 1. Juli hinaus noch bis zum 22. Oktober 1958 bestanden hat, so wäre die Klage begründet.

Die Beklagte trägt zwar noch vor, Kapitän B und damit die Klägerin müßten sich auf den Heueranspruch sowohl die Leistungen der Sozialversicherung (Invalidenrente) wie der Beklagten selbst (betriebliche Altersrente) anrechnen lassen. Die Sozialversicherungsrente betrug 527,30 M, die betriebliche Altersrente 364,-- M. Beide Renten zusammen stellen sich auf 891,30 M monatlich. Die Differenz zu dem Heueranspruch von 1.350,-- M monatlich war daher immer noch 458,70 M monatlich, so daß für die 3 1/2 Monate vom 1. Juli bis zum 22. Oktober 1958 ein die Klageforderung übersteigender Betrag verbleibt. Es kommt sonach schon aus diesem Grunde auf die Frage, ob diese Renten anzurechnen sind, nicht entscheidend an.

Im übrigen wäre eine Anrechnung der Sozialversicherungsrente aber nicht gerechtfertigt. § 78 Abs. 2 SeemG sieht die Anrechnung dieser Renten auf den Lohnfortzahlungsanspruch nicht vor. Eine solche Anrechnung ist auch nicht nach § 616 BGB geboten. Nach § 616 Abs. 1 Satz 2 BGB muß sich der Arbeitnehmer nur den Betrag anrechnen lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Um solche Leistungen handelt es sich hier aber nicht, sondern um Invalidenrente aus der Sozialversicherung. Die Anrechnung derartiger Renten ist nicht vorgesehen.

Ergibt sich, daß ein Ruhestandsverhältnis ab 1. Juli vereinbart ist, sollte aber die Prüfung der Frage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergebnislos oder zweifelhaft bleiben, so wäre nach den Grundsätzen des prima facie



Beweises auch von der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auszugehen, da dies der Natur der Sache und der allgemeinen Erfahrung entspricht.

Die Klägerin wäre dann, da beweisfällig, mit der Klage abzuweisen.

gez. Nipperdey Wichmann Dr. Schröder

Dr. Matthias Reibel

