

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

Gesetz: § 616 BGB

Leitsätze:

Dem Arbeitnehmer steht auch bei Dienstleistungsverhinderung von erheblicher Dauer, die durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden verursacht ist, Entgelt für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit zu.

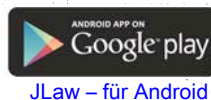
Aktenzeichen: 2 AZR 10/54

Urteil des BAG vom 24. Februar 1955

LAG Mainz



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



2 AZR 10/54
2 Sa 106/52 Mainz

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Februar 1955
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. Februar 1955 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller sowie der Bundesrichter Dr. Simons und Dr. König und der Bundesarbeitsrichter Hans Sauerwein und Paul Niedermaier für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz zu Mainz vom 16. Dezember 1953 - 2 Sa 106/52 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand

Die Klägerin, die bei dem Beklagten, einem Rechtsanwalt, als Angestellte beschäftigt war, konnte in der Zeit vom 28. November 1951 bis zum 24. Februar 1952 infolge einer Erkrankung nicht tätig sein.

Mit der Klage fordert sie das Gehalt für sechs Wochen ihrer Erkrankung.

Der Beklagte hat ein Formular der Allgemeinen Ortskrankenkasse des Inhalts unterzeichnet, dass er bei einer Erkrankung der Klägerin bis zu sechs Wochen das Gehalt weiterzahlen werde. Als die Klägerin sich wegen ihres Gehaltsanspruchs auf diese Erklärung berief, schrieb der Beklagte an die Krankenkasse, er habe mit dieser Erklärung keine über die gesetzliche Verpflichtung hinausgehende Bindung übernehmen wollen. Vorsorglich fechte er seine Erklärung wegen Irrtums an.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zulassung der Revision der Klage stattgegeben.

Der Beklagte verfolgt mit der Revision seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Der Klageanspruch ist, wie das Berufungsgericht im Ergebnis mit Recht angenommen hat, bereits nach § 616 BGB begründet, so dass die rechtliche Beurteilung der Verpflichtungserklärung des Beklagten gegenüber der Allgemei-



nen Ortskrankenkasse, der Klägerin im Krankheitsfalle das Gehalt bis zur Dauer von sechs Wochen weiterzuzahlen, dahingestellt bleiben kann.

Nach § 616 Abs. 1 BGB behält der zur Dienstleistung Verpflichtete seinen Vergütungsanspruch, wenn er durch einen in seiner Person liegenden unverschuldeten Grund für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.

Diese Bestimmung kann bei wörtlicher Auslegung Zweifel aufkommen lassen, ob der Vergütungsanspruch allein dann weiterbestehen soll, wenn der Beschäftigte nur für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit arbeitsunfähig ist, oder ob ihm in jedem Falle ein Anspruch für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit zusteht, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit längere Zeit andauert. Die ständige Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (ARS 6, 589; 8, 184; 36, 171; 38, 139; 40, 221; 46, 242) und die weitaus überwiegende Meinung im Schrifttum (vgl. die Zusammenstellung bei Hueck in AR-Blattei D IV Anm. zu Entscheidungen 1) haben angenommen, dass der Arbeitnehmer bei Dienstunfähigkeit von erheblicher Dauer für die erste nicht erhebliche Zeit der Verhinderung das Arbeitsentgelt nicht verlangen kann. Es wurde gesagt, die Regelung des § 616 Abs. 1 BGB stelle eine Ausnahmebestimmung zu den Grundnormen des BGB über die Unmöglichkeit einer Leistung (§ 323) dar, die als solche den allgemeinen Grundsatz der Abhängigkeit von Leistung und Gegenleistung aufhebe und deshalb, wenn sie auch als eine besondere Ausgestaltung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers anzusehen sei, eng ausgelegt werden müsse.

Der Senat ist demgegenüber der Auffassung, dass die gesetzliche Bestimmung des § 616 Abs. 1 BGB, wenn sie auch in ihrem Wortlaut unverändert geblieben ist, auf jeden Fall durch die Hinzufügung des Absatzes 2 auf Grund der Verordnung



vom 5. Juni 1931 (RGBl I S. 279, 281) und insbesondere durch die Neufassung des § 189 RVO nach der Verordnung vom 26. Juli 1930 (RGBl I S. 311) zum mindesten für den Arbeitsausfall des Angestellten infolge Krankheit einen anderen Sinn erhalten hat, was bisher nicht genügend beachtet wurde, bei einer neueren Auslegung aber berücksichtigt werden muss. Nach § 616 Abs. 2 BGB kann der Gehaltsanspruch des nach dem Angestelltenversicherungsgesetz versicherungspflichtigen Angestellten für den Krankheitsfall nicht abgedungen oder beschränkt werden, wobei der Anspruch grundsätzlich für eine Zeit von sechs Wochen besteht. § 189 RVO in seiner jetzigen Fassung schränkt die Leistungsverpflichtung der Krankenversicherung zu Ungunsten des Arbeitgebers ein, indem diesem, soweit er Arbeitsentgelt zu leisten hat, die Versorgungslast für den Arbeitnehmer im Krankheitsfalle auferlegt wird. Während früher ein Arbeitgeber nach § 616 Abs. 1 Satz 2 BGB die dem Arbeitnehmer zustehende Vergütung um den Betrag mindern durfte, der diesem aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt, ist dies heute insofern gegenstandslos geworden, als der Anspruch auf Kranken- und Hausgeld nach dem neugefassten § 189 RVO ruht, wenn und soweit der Versicherte während der Krankheit Arbeitsentgelt erhält.

Beide Regelungen insgesamt geben der Verpflichtung des Arbeitgebers auf Weiterzahlung der Arbeitsvergütung den Charakter einer Versorgungsleistung zu Gunsten des erkrankten Arbeitnehmers. Damit ist ein gesetzgeberischer Eingriff in das Prinzip der Abhängigkeit von Leistung und Gegenleistung des § 323 BGB vollzogen worden (vgl. Sieg in JZ 1954 S. 338 und Denecke in Reichsgerichtsrätekommentar zum BGB, 10. Aufl., § 616 Anm. 1). Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterzahlung des Gehaltes für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit nach § 616 Abs. 1 BGB gewinnt also für den Krankheitsfall eine in sich



ruhende, selbständige Bedeutung, die nicht mehr als eine Ausnahmevorschrift von allgemeinen Bestimmungen aufzufassen ist.

Diese Bedeutung des § 616 Abs. 1 BGB ist aber auch schlechthin gegeben. Einmal wäre es Willkür, eine unterschiedliche Behandlung zwischen der Arbeitsverhinderung eines Angestellten infolge Krankheit und der sonstigen unverschuldeten Arbeitsverhinderung irgendeines Arbeitnehmers aus einem in seiner Person liegenden Grund zu machen. Vor allem entspricht eine weite Auffassung der Vorschrift auch dem Charakter des Arbeitsverhältnisses, das zwar die Elemente von Leistung und Gegenleistung enthält, wesentlich aber durch die auf Treue und Fürsorge gegründete personenrechtliche Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestimmt ist. Die Verpflichtung zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes bei der unverschuldeten, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Verhinderung ist, so gesehen, überwiegend ein Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Allein schon dieser Gesichtspunkt des Fürsorgegedankens schlechthin muss nach der Auffassung des Senats ebenfalls dazu führen, die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts aufzugeben. Der Sinn der Regelung des § 616 Abs. 1 BGB ist, wenn sie überhaupt verständlich sein soll, von vornherein in einem von der allgemeinen Vorschrift des § 323 BGB unabhängigen Fürsorgegedanken zu finden, so dass die Bestimmung als solche und für sich auszulegen ist. Wenn nun die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem kurzfristig verhinderten Arbeitnehmer besteht, so muss sie erst recht bei längerem Ausfall gegeben sein, da er zweifellos den Arbeitnehmer und seine Familie stärker belastet. Der Grundgedanke des § 616 Abs. 1 BGB erfordert es, in jedem Falle für die erste verhältnismässig nicht erhebliche Zeit den Vergütungsanspruch zu belassen. Der Einwand, dass der Arbeitgeber mit kurzen in der Person des Arbeitnehmers begründeten Unterbrechungen der Arbeit immer rechnen müsse, die dadurch bedingten Mehrkosten von vornherein bei seiner Kalkulation berücksichtigen und sich durch eine andere Einteilung



der Arbeit, gegebenenfalls durch Einlegung von Überstunden helfen könne, während er bei länger dauernden Verhinderungen meist eine Ersatzkraft einstellen müsse, kann demgegenüber nicht durchschlagen. Die Formulierung des Gesetzes ist nicht derart, dass ein sicherer Anhaltspunkt dafür vorliegen würde, derartige, auf das Arbeitgeberinteresse abstellende Erwägungen sollten eine Rolle spielen. In der Regel ist vor allem auch bei Erkrankungen eines Arbeitnehmers die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zunächst nicht sicher feststellbar. Bis zu dem Zeitpunkt, in dem Gewissheit über die Dauer der Erkrankung besteht, wird der Arbeitgeber sich zunächst einmal in der gleichen Weise behelfen, wie wenn von vornherein nur ein kurzer Ausfall vorliegt, auch wenn sich später ergeben sollte, dass die Erkrankung länger andauert.

Es macht schliesslich auch keinen Unterschied, ob der Anspruch auf Vergütung für die verhältnismässig nicht erhebliche Zeit der Verhinderung im Falle eines selbst länger dauernden Ausfalles sich gegen den in einem freien Beruf tätigen Arbeitgeber und den Arbeitgeber eines Kleinbetriebes oder aber gegen den eine grosse Anzahl Arbeitnehmer beschäftigenden Arbeitgeber richtet. Die Stellung des Arbeitgebers in der Wirtschaft einschliesslich seiner wirtschaftlichen Lage spielt keine Rolle. Wer als Arbeitgeber auftritt, hat in gleicher Weise die Fürsorgepflichten gegenüber den ihm mit ihrer Person Dienste leistenden Arbeitnehmern zu erfüllen.

Für den vorliegenden Fall ergibt sich danach, dass der Klägerin, die als Büroangestellte eines Rechtsanwalts nach § 1 Abs. 1 Ziff. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Mai 1924 (RGBl I S. 563) angestelltenversicherungspflichtig ist, nach § 616 Abs. 2 BGB die geltend gemachte Gehaltsforderung für die Dauer von sechs Wochen zusteht. Eine andere



tarifvertragliche Regelung zur Dauer der verhältnismässig
nicht erheblichen Zeit besteht nicht.

Die Revision des Beklagten war daher als unbegründet
zurückzuweisen.

gez. Dr. Müller

Dr. Simons

Dr. König

Sauerwein

Paul Niedermaier

