

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

Gesetz: ArbKrankhG §§ 1, 6; TVG § 4 (Ausschlußfristen);
Rahmentarifvertrag für das Betonsteingewerbe
vom 28. Oktober 1958 § 15.

Leitsätze: 1) § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG läßt die Bestimmung von
Ausschlußfristen im Tarifvertrag zu.

2) Auch für den Anspruch auf den Krankengeldzu-
schuß nach dem ArbKrankhG kann durch Tarifver-
trag eine Ausschlußfrist bestimmt werden.

3) § 15 des Rahmentarifvertrags für das Betonstein-
gewerbe vom 28. Oktober 1958 erfaßt auch den
Anspruch des Arbeiters auf Krankengeldzuschuß
nach dem ArbKrankhG.

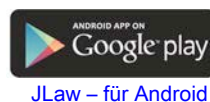
Aktenzeichen: 2 AZR 101/61

Urteil des BAG vom 30. März 1962

LAG Niedersachsen



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



AZR 101/61

Sa 438/60 Niedersachsen

Im Namen des Volkes! ⁵⁰

Urteilstenor
aufgestellt
am 30. März 1962

Dr. Damm,
aufgestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 29. März 1962 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter
Dr. Meier-Scherling und Wichmann sowie die Bundesarbeits-
richter Dr. Jüttner und Wörner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen,
V. Kammer, vom 21. Dezember 1960 - 5 Sa 438/60 -
wird auf Kosten des Klägers 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

Der Beklagte betreibt die Herstellung von Kunststeinen. Der Kläger war bei ihm seit dem 15. März 1959 als Arbeiter tätig. Am 9. Dezember 1959 wurde er krank geschrieben. Am folgenden Tage meldete er sich bei dem Beklagten unter Vorlage des ärztlichen Attestes krank und ließ sich seine Arbeitspapiere aushändigen. Bis zum 19. Januar 1960 blieb er arbeitsunfähig krank. Als die Arbeit im Betriebe des Beklagten nach witterungsbedingter Unterbrechung am 15. März 1960 wieder aufgenommen wurde, beschäftigte der Beklagte auch den Kläger weiter. Am 16. April 1960 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis. Mit seiner am 28. Mai 1960 erhobenen Klage verlangt er einen Krankengeldzuschuß (KGZ) nach dem ArbKrankhG in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 50,68 DM.

Der Beklagte hat die Zahlung des KGZ verweigert und vorgetragen, dem Kläger stehe ein derartiger Anspruch nicht zu, weil er das Arbeitsverhältnis zu Beginn seiner Erkrankung durch eigene Kündigung aufgelöst habe. Zumindest sei der Anspruch jedoch gemäß § 15 des Rahmentarifvertrages für das Betonsteingewerbe vom 28. Oktober 1958 (RTV) verfallen, weil der Kläger ihn nicht innerhalb der dort festgesetzten zweimonatigen Ausschußfrist schriftlich geltend gemacht habe.

Der Kläger vertritt demgegenüber die Ansicht, sein Arbeitsverhältnis habe während der Zeit seiner Krankheit fortbestanden; eine Kündigungserklärung habe er damals nicht abgegeben. Die tarifliche Verfallklausel ergreife ihrem Inhalt nach nicht den Anspruch auf KGZ. Wegen seiner Unabdingbarkeit könne der Anspruch auch gar nicht Gegenstand einer tariflichen Ausschußfrist sein. Im übrigen habe er den Anspruch innerhalb der Zweimonatsfrist auch mehrfach mündlich bei dem Beklagten geltend gemacht; der Beklagte handele arglistig, wenn er sich nunmehr auf den Mangel der Schriftform berufe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die zwischen den Parteien streitige Frage, ob der Kläger zu Beginn seiner Erkrankung das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hat, offen gelassen und den Klageanspruch deshalb verneint, weil er jedenfalls gemäß § 15 RTV verfallen sei. Dem ist zuzustimmen.

I. Nach der genannten Tarifbestimmung verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Diese Tarifnorm erfaßt nicht nur einzelvertraglich vereinbarte, sondern auch gesetzliche und tarifliche Ansprüche. Das ergibt sich zweifelsfrei aus dem Wortlaut der Vorschrift, die Ansprüche aus dem "Arbeitsverhältnis" und nicht nur aus dem "Arbeitsvertrag" unter den dort genannten Voraussetzungen für verfallen erklärt; denn der Begriff "Arbeitsverhältnis" geht weiter als der Begriff "Arbeitsvertrag" (vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 1 ArbKrankhG). Gerade die weite Fassung der Tarifvorschrift zeigt, daß sie alle nur denkbaren Ansprüche, mögen sie auch noch so entfernt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, erfassen will. Zu den jedenfalls mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehenden Ansprüchen gehört unzweifelhaft aber auch der gesetzliche Anspruch auf den KGZ nach dem ArbKrankhG. Er besteht, wenn ein Arbeiter infolge Krankheit schuldlos an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

II. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Rechtswirksamkeit der tariflichen Verfallklausel auch insoweit bejaht, als sie den gemäß § 6 ArbKrankhG unabdingbaren ge-



- 4 -

gesetzlichen Anspruch auf den KGZ erfaßt.

1) Daß gesetzliche Ansprüche als solche durch Tarifvertrag einer Ausschlußfrist unterworfen werden können, begegnet keinen Bedenken. Die auf § 4 Abs. 4 TVG gestützte gegenteilige Auffassung der Revision ist rechtsirrig. Nach § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG können Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte nur im Tarifvertrag vereinbart werden. Die Revision meint, wenn diese Bestimmung nicht von Rechten schlechthin, sondern nur von tariflichen Rechten spreche, müsse angenommen werden, daß hinsichtlich gesetzlicher Rechte durch Tarifvertrag keine Ausschlußfristen festgesetzt werden könnten. Damit verkennt sie jedoch den Sinn des § 4 TVG. Die Vorschrift regelt nach ihrem Gesamtinhalt ausschließlich die Wirkung der Tarifnormen auf die Tarifunterworfenen und beschränkt insoweit gerade auch mit § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG deren Vertragsfreiheit. Darin erschöpft sich die Bedeutung der letzteren Bestimmung. Sie wendet sich ihrer Fassung, ihrer Stellung im Gesetz und ihrem daraus sich ergebenden Sinn nach nicht an die Tarifpartner und enthält deshalb auch keine Einschränkung der den Tarifvertragsparteien zugestandenen Tarifautonomie.

2) Auch unabdingbare gesetzliche Ansprüche sind grundsätzlich einer tariflichen Ausschlußfrist zugänglich. Die zwingende Natur eines Anspruchs bedeutet an sich nur, daß er nach Inhalt und Voraussetzungen nicht umgestaltet werden kann. Dies besagt aber nicht, daß der Anspruch nicht durch eine Ausschlußfrist einer zeitlichen Begrenzung unterworfen werden könnte. Eine Ausschlußfrist berührt nämlich nicht das Recht selbst, sondern nur seine Geltendmachung. Aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit muß es nun möglich sein, eine zeitliche Begrenzung für diese Geltendmachung des Anspruches zu setzen. Es geht einzig und allein darum, im Rechtsleben eine möglichst große Sicherheit im Zusammenhang mit der Erhebung des Anspruchs zu erzielen. Bis zum Ablauf der Ausschlußfrist bleibt der Anspruch unverändert erhalten,

- 5 -



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



das zur Entstehung gelangende und bestehende Recht soll jedoch nach Ablauf der Frist erlöschen (BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Ausschlußfristen mit zahlreichen Rechtsprechungs- und Literaturnachweisen; BAG AP Nr. 81 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

Ob diese Auffassung auch für Ansprüche nach dem ArbKrankhG gilt, hat das Bundesarbeitsgericht bisher unentschieden gelassen (BAG AP Nr. 24 zu § 1 ArbKrankhG; AP Nr. 6 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Die Frage ist jedoch mit der im Schrifttum überwiegend vertretenen Meinung zu bejahen (Gotzen-Dersch, Kommentar zum ArbKrankhG, Anm. 5 zu § 6; Höhne, Betrieblicher Krankengeldzuschuß für Arbeiter, S. 39 Ziff. 7; Neumann-Duesberg, Anm. zu BAG AP Nr. 24 zu § 1 ArbKrankhG). Sofern die gegenteilige Ansicht allein auf den Unabdingbarkeitsgrundsatz des § 6 ArbKrankhG gestützt wird (Schelp-Trieschmann, Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfalle, S. 100/101), verkennt sie eben, daß die gesetzlich vorgeschriebene Unabdingbarkeit als solche den Anspruch nur seiner Art und seinem Umfang nach sichern, nicht aber eine der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit dienende zeitliche Beschränkung seiner Geltendmachung verhindern will.

Aus dem vom ArbKrankhG (a.F.) verwirklichten Gedanken, dem Arbeiter in den ersten sechs Wochen seiner Krankheit den bisherigen Lebensstandard annähernd zu erhalten, ergibt sich ebenfalls nicht die Unwirksamkeit einer tariflichen Ausschlußfrist. Auch der Arbeitslohn bildet für den Arbeitnehmer regelmäßig die Grundlage seiner wirtschaftlichen Existenz; der Lohnanspruch ist im allgemeinen geradezu ein essentieller Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Wenn aber sogar der Lohnanspruch einer tariflichen Verfallklausel unterliegen kann, was allgemein anerkannt ist, dann muß auch der geringerwertige Anspruch auf KGZ einer tariflichen Ausschlußfrist zugänglich sein. Vor allem aber ist das der Ausschlußfrist zugrundeliegende Bedürfnis, möglich schnell Klarheit über das Bestehen und den Umfang



- 6 -

des Anspruchs zu schaffen und die durch längeres Hinauszögern der Geltendmachung häufig entstehenden Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, bei dem Anspruch auf den KGZ wegen seiner komplizierten Berechnung unbedingt zu bejahen. Der Sinn des KGZ, dem kranken Arbeiter einen bestimmten Lebensstandard zu sichern, ist nicht überwertig gegenüber dem der Ausschußfrist zu Grunde liegenden Gedanken der Rechtsklarheit im Verhältnis von Arbeiter und Arbeitgeber. Schließlich ist die in § 15 RTV festgesetzte Ausschußfrist von zwei Monaten auch nicht so kurz bemessen, daß sie im Ergebnis einer inhaltlichen Schmälerung des Anspruchs gleich käme.

Die tarifliche Verfallklausel findet nach alledem daher auch auf den KGZ Anwendung.

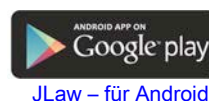
III. Der Kläger hat seinen Anspruch nicht - wie § 15 RTV vorschreibt - beim Beklagten innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht. Seine von ihm behaupteten mündlichen Vorsprachen waren nicht geeignet, den Anspruch zu erhalten; denn die tarifliche Verfallklausel verlangt die schriftliche Geltendmachung. Die Schriftform soll der Rechtsklarheit dienen. Der Schuldner soll sich darauf einstellen können, daß er nicht mehr in Anspruch genommen werden kann, wenn der Gläubiger sich nicht schriftlich innerhalb der Ausschußfrist an ihn gewandt hat (vgl. auch BAG 9, 296 [298]). In einem Betriebe geht die mündliche Geltendmachung erfahrungsgemäß leicht unter.

Der tariflichen Ausschußfrist kann der Kläger auch mit dem Einwand der Arglist nicht begegnen. Dieser Einwand greift gegenüber tariflichen Ausschußfristen nur in besonders krassen Fällen durch, etwa wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Zusicherungen gemacht hatte, daß er bestimmte Ansprüche anerkennen werde (BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Ausschußfristen). Daß der Beklagte den Kläger nicht auf das Erfordernis der Schriftform hingewiesen hat, kann den Arglistseinwand nicht begründen. Wenn der Kläger den Inhalt der

- 7 -



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



Verfallklausel nicht gekannt haben sollte, so geht diese Unkenntnis zu seinen Lasten. Tarifliche Bestimmungen müssen bei den Tarifunterworfenen grundsätzlich als bekannt vorausgesetzt werden; es ist Sache des Arbeitnehmers, sich hierüber zu informieren (BAG 2, 315 /317/). Sonstige Umstände, die den Arglisteinwand als gerechtfertigt erscheinen lassen könnten, sind nicht ersichtlich.

IV. Da somit der Klageanspruch, sollte er überhaupt entstanden sein, jedenfalls gemäß § 15 RTV verfallen ist, haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen.

gez. Dr. Müller, zugleich
für den in Urlaub befind-
lichen Bundesrichter Wichmann

Dr. Meier-Scherling

Dr. Hans Jüttner

A. Wörner

