

2. Juni 1966

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

Gesetz: HGB § 63

Leitsätze:

Der erneute volle Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts aus § 63 HGB hängt davon ab, ob der Handlungsgehilfe nach einer Krankheit bis zum Antritt einer Kur wegen desselben Grundleidens wieder sechs Monate bei seinem Arbeitgeber voll gearbeitet hat. Der Zeitpunkt der Bewilligung der Kur ist für die Berechnung der Sechsmonatsfrist grundsätzlich ohne Bedeutung.

Aktenzeichen: 2 AZR 325/65

Urteil des BAG vom 2. Juni 1966

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 2. Juni 1966
gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 1966 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Rengier und die Bundesarbeitsrichter Dr. Franz Müller und Wörner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Mai 1965 - 1a Sa 252/65 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die bei der Klägerin rentenversicherte Frau M ist bei der Beklagten angestellt. Vom 22. Januar bis 21. April 1963 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Während dieser Zeit zahlte die Beklagte für sechs Wochen das Gehalt weiter. Noch im April 1963 beantragte Frau M wegen der vorangegangenen Krankheit bei der Klägerin ein Heilverfahren zur Erhaltung und Besserung ihrer Erwerbsfähigkeit. Diesen Antrag lehnte die Klägerin ab. Sie gab einem erneuten Antrag vom September 1963 jedoch mit Bescheid vom 9. Oktober 1963 statt. In der Zeit vom 7. Oktober bis 20. Oktober 1963 war Frau M nochmals arbeitsunfähig krank. Die bewilligte Kur wurde in der Zeit vom 21. November bis 26. Dezember 1963 mit anschließender Schonzeit von acht Kalendertagen durchgeführt. Die Klägerin zahlte Frau M für die Zeit der Kur und der anschließenden Schonzeit an Übergangsgeld, Taschengeld und Schonungsgeld insgesamt 424,80 DM. In dieser Höhe ließ sie sich die Gehaltsansprüche der Frau M gegen die Beklagte für die betreffende Zeit abtreten.

Mit der Klage macht die Klägerin den abgetretenen Anspruch geltend. Sie meint, es sei für den erneuten Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts nur entscheidend, ob der Angestellte zwischen dem letzten Tage der Arbeitsunfähigkeit und dem Tage des Kurantritts mindestens sechs Monate voll gearbeitet habe. Da dies bei Frau M der Fall gewesen sei, habe sie gegen die Beklagte einen neuen Anspruch erworben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat sich auf den Standpunkt gestellt, daß es für die Berechnung der Sechsmonatsfrist auf den Zeitpunkt der Bewilligung der Kur ankommen müsse. Da dieser in die Frist falle, könne die Zwischenerkrankung außer Betracht bleiben.

- 3 -



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



Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

1) Mit Recht hat das angefochtene Urteil zunächst die Abtretung des Gehalts von Frau M an die Klägerin für rechtswirksam gehalten. § 400 BGB schließt zwar die Abtretung unpfändbarer Forderungen aus, und nach §§ 850 ff. ZPO ist Arbeitseinkommen nur beschränkt pfändbar. Diese Vorschriften sollen jedoch nach ihrem Sinn den Arbeitnehmer nur davor schützen, daß ihm durch eine Abtretung die für seinen Lebensunterhalt erforderlichen Barmittel entzogen werden. Soweit der Arbeitnehmer aber die Barmittel vom Abtretungsempfänger selbst vorschußweise erhalten hat, bestehen nach dem Zweck des § 400 BGB und der §§ 850 ff. ZPO keine Bedenken gegen die Wirksamkeit der Abtretung (vgl. BAG 11, 12 = AP Nr. 22 zu § 63 HGB; BAG AP Nr. 29 zu § 63 HGB).

2) Soweit das Urteil des Landesarbeitsgerichts aber davon ausgeht, daß für die Berechnung der Sechsmonatsfrist, die Voraussetzung für den erneuten Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts ist (vgl. BAG 9, 283 [288 f.] = AP Nr. 23 zu § 1 ArbKrankhG; BAG AP Nr. 29 zu § 63 HGB), auf den Zeitpunkt der Bewilligung der Kur abgestellt werden muß, kann ihm nicht gefolgt werden. Es ist mit der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 3, 37 = AP Nr. 2 zu § 63 HGB; 9, 283; AP Nr. 29 zu § 63 HGB) davon auszugehen, daß für die Ansprüche auf Gehalts- und Lohnfortzahlung bei Wiedererkrankung an demselben medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden und der Kur wegen eines derartigen Grundleidens nicht die medizinische, sondern die arbeitsrechtliche Betrachtungsweise maßgebend ist. Danach besteht kein erheblicher Unterschied zwischen einer wegen einer voraufgegangenen Krankheit durchgeführten Kur und der Wiedererkrankung am selben medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden, wenn die Zweiterkrankung und die Kur der vorangegangenen Erkrankung erst so spät nachfolgen,



- 4 -

daß der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit mehr als sechs Monate lang wieder voll gearbeitet hat. In beiden Fällen ist der Arbeitnehmer für den Arbeitsprozeß wieder als gesund anzusehen und für seinen Arbeitgeber über einen Zeitraum tätig gewesen, der allgemein im Arbeitsrecht zum Erwerb und Wiedererwerb ähnlicher Ansprüche ausreicht. Es ist daher grundsätzlich darauf abzustellen, ob zwischen den beiden Zeiten der ersten Krankheit und der Wiedererkrankung bzw. der Kur eine mehr als sechsmonatige volle Arbeitsleistung liegt. Weder der Zeitpunkt des Antrags auf Bewilligung einer Kur noch die Bewilligung selbst können grundsätzlich Einfluß auf die Berechnung der Sechsmonatsfrist haben. Auf den Zeitpunkt der Antragstellung kann, wie das angefochtene Urteil mit Recht ausführt, nicht abgestellt werden, weil zu dieser Zeit noch nicht feststeht, ob der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers tatsächlich eine Kur erfordert. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann es jedoch auch nicht auf den Zeitpunkt der Kurbewilligung ankommen. Wenn das angefochtene Urteil meint, zu diesem Zeitpunkt stehe schon mit Sicherheit fest, daß der Arbeitnehmer in Kürze wieder ausfallen werde, und daß die Zeit, in der er auf die Einberufung zur Kur warte, nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen könne, weil damit dem Arbeitsverhältnis der ungestörte Verlauf genommen werde, so ist das nicht richtig. Denn der Arbeitnehmer arbeitet bis zum Antritt der Kur voll weiter und hat auf die Zeitspanne zwischen Kurbewilligung und Kurantritt keinen Einfluß. Es ist deshalb nicht möglich, dem Arbeitnehmer das Risiko für die Zeit zwischen Kurbewilligung und Kurantritt in der Weise aufzubürden, daß er seinen Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts verliert, obgleich er insgesamt länger als sechs Monate bis zum Antritt der Kur und damit bis zur erneuten Arbeitsverhinderung gearbeitet hat. Wenn über diesen Zeitraum der wirtschaftliche Nutzen aus dem Arbeitsverhältnis gezogen werden konnte, rechtfertigt sich aus der Fürsorgepflicht der erneute Anspruch

- 5 -



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



- 5 -

auf Fortzahlung des Gehalts. Die in die Sechsmonatsfrist fallende Kurbewilligung stört den Ablauf des Arbeitsverhältnisses ebensowenig wie ein etwa anzutretender Urlaub. In beiden Fällen stellt sich der Arbeitnehmer zwar auf eine bevorstehende Unterbrechung des täglichen Arbeitsablaufs ein, er erbringt jedoch weiterhin die von ihm geschuldete Arbeitsleistung. Darauf kann es aber bei arbeitsrechtlicher Betrachtungsweise allein ankommen.

3) Von Bedeutung ist aber im vorliegenden Fall, daß Frau M (die Zedentin) vor Ablauf der Sechsmonatsfrist zwischen Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit und dem Tage des Antritts der Kur krank gewesen ist. Das angefochtene Urteil läßt die Frage, ob ihre Erkrankung vom 7. bis 20. Oktober 1963 dem Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts entgegensteht, ausdrücklich offen. Da § 63 HGB diesen Anspruch von einem "unverschuldeten Unglück" abhängig macht und eine Wiedererkrankung bzw. eine Kur wegen desselben Grundleidens nach einer Frist von sechs Monaten einem unverschuldeten Unglück gleichzustellen sind, würde eine in die Sechsmonatsfrist fallende Wiedererkrankung an demselben Grundleiden eine Unterbrechungswirkung nach § 217 BGB haben. Hat die zwischenzeitliche Krankheit dagegen eine andere medizinische Ursache, löst sie grundsätzlich als neues, "unverschuldetes Unglück" für sich allein bereits den Anspruch aus § 63 HGB aus und kann für die Berechnung der Sechsmonatsfrist nur hemmende Wirkung nach § 205 BGB haben, weil es auf die Dauer der Arbeitsleistung und damit auf den wirtschaftlichen Wert des Arbeitsverhältnisses, gemessen an der Arbeitsleistung zwischen der ersten Erkrankung und der Wiedererkrankung bzw. der Kur wegen desselben Grundleidens, ankommt. Da die Krankheit vom 7. bis 20. Oktober 1963 in die Sechsmonatsfrist fällt und das angefochtene Urteil ausdrücklich offen läßt, ob sie auf demselben Grundleiden wie die erste Arbeitsunfähigkeit vom 22. Januar bis 21. April 1963 beruht, der Senat diese Frage ohne weitere Sachaufklärung jedoch nicht entscheiden konnte, ist nach § 565 ZPO die Zurückver-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

weisung notwendig. Das Landesarbeitsgericht wird möglicherweise noch aufklären müssen, ob die Zedentin in der Zeit zwischen Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit und Antritt der Kur die volle vertragsgemäß geschuldete Arbeitsleistung erbracht hat.

gez. Dr. König	Schilgen	Dr. Rengier
Dr. F. Müller		Bundesarbeitsrichter Wörner
		ist beurlaubt
		Dr. König

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)