

22. Sep. 1960

175

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

Gesetz: BGB § 616; ZPO § 308 Abs. 2

Leitsätze:

- 1) Der Anspruch aus § 616 BGB auf Fortgewährung der Vergütung im Krankheitsfall umfaßt bei solchen Angestellten, die gegen Gehalt und freie Verpflegung arbeiten, grundsätzlich auch die Gewährung einer Barabgeltung für die Kost, wenn der Angestellte infolge seiner Erkrankung gehindert ist, die Verpflegung entgegenzunehmen.
- 2) Das gilt aber nicht, wenn die gesetzliche Krankenversicherung Krankenhauspflege im Sinne des § 184 RVO und damit als Regelleistung auch Verpflegung gewährt.

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

Aktenzeichen: 2 AZR 507/59

Urteil des BAG vom 22. September 1960 LAG Düsseldorf (Köln)



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



AZR 507/59

Sa 271/59 Düsseldorf (Köln)

175

erklärt
22. September 1960
z. Hoffmann,
gestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 22. September 1960
durch die Bundesrichter Schilgen, Dr. Schröder und
Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Krebs und
Dr. Göbel für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer 3a,
vom 26. August 1959 - 3a Sa 271/59 - wird auf
Kosten der Klägerin mit der Maßgabe zurückge-
wiesen, daß die Klägerin auch die Kosten des
Berufungsverfahrens zu tragen hat.

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:

Die Klägerin ist im Krankenhaus "M H " der Beklagten als Röntgengehilfin beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis regelt sich nach den "Richtlinien und der Vergütungsordnung für Arbeitsverträge in den Anstalten des Deutschen Caritasverbandes" in der jeweils gültigen Fassung.

Die Klägerin, die der gesetzlichen Angestelltenversicherung unterliegt und krankenversicherungspflichtig ist, erhält neben einer Barvergütung von 200,-- DM netto monatlich freie Wohnung und freie Beköstigung.

Vom 25. November bis 31. Dezember 1958 war die Klägerin ohne ihr Verschulden arbeitsunfähig krank und auf Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung zur stationären Behandlung in ein anderes Krankenhaus eingewiesen. Für diese Zeit hat sie ihre Barvergütung weiter erhalten; eine Vergütung für die nicht in Anspruch genommene Kost und Wohnung hat ihr die Beklagte nicht gewährt.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung der von ihr nicht in Anspruch genommenen Verpflegung. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß hinsichtlich der Höhe des Abgeltungsbetrages von einem Monats-Satz von 81,60 DM auszugehen ist. Die Klägerin hat für die 37 Kalendertage ihrer Krankheit einen Betrag von 95,92 DM errechnet. Zur Zahlung dieses Betrages, so meint die Klägerin, sei die Beklagte verpflichtet, weil ihr während ihrer Krankheit die vollen Bezüge, somit auch die Sachbezüge zu gewähren seien. Da sie ohne ihr Verschulden die Kost nicht habe in Anspruch nehmen können, sei die Beklagte zur Abgeltung in Geld verpflichtet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte weiter vorgetragen, eine Abgeltung der nicht erhaltenen Verpflegung sei auch deshalb ausgeschlossen, weil die Klägerin während der gesamten Zeit ihrer Erkrankung die Verpflegung im Haus der Beklagten zur Verfügung gestanden habe. Aus diesem Grunde habe die Beklagte durch die Nichteinnahme der Verpflegung auch nichts erspart.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, jedoch die Kosten der Berufungsinstanz gemäß § 97 Abs. 2 ZPO der Beklagten auferlegt. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

Entscheidungsgründe:

Die Revision konnte keinen Erfolg haben, weil dem angefochtenen Urteil im Ergebnis beizupflichten ist.

I. Die Antwort auf die entscheidende Frage, ob ein Arbeitnehmer, der auf Grund seines Arbeitsvertrages einen Anspruch auf Naturallohn (Verpflegung, Unterbringung) hat, dann die Barabgeltung für die Nichtinanspruchnahme der Verpflegung fordern kann, wenn er während der Zeit, für die er diese Abgeltung verlangt, gemäß § 184 RVO in ein Krankenhaus aufgenommen und ihm dort Verpflegung und Unterkunft gewährt worden ist, hängt zunächst davon ab, ob ein anwendbarer Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag selbst eine ersatzweise Abgeltung für nicht genommene Kost oder Wohnung ausdrücklich vorsieht.

Das Landesarbeitsgericht geht in seinem Urteil davon aus, daß dies hier nicht der Fall sei. Die den Arbeitsvertrag der Klägerin ausgestaltenden Richtlinien nebst Vergütungsordnung für Anstalten des Deutschen Caritasverbandes regelten die Abgeltung des Anspruchs auf Naturalverpflegung nur für den Fall desurlaubes, nicht aber im Krankheitsfalle.

Insoweit rügt die Revision die Verletzung materiellen Rechts. Der Senat hatte daher zunächst zu prüfen, ob das Berufungsgericht allgemeine Auslegungsregeln, insbesondere die der §§ 133, 157 BGB verletzt hat, insbesondere, ob die Auslegung mit dem Wortlaut vereinbar war oder gegen die Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstieß oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat. Unter diesen Gesichtspunkten ist die Auslegung jeder Willenserklärung in der Revisionsinstanz überprüfbar (RAG ARS 16, 469; BAG 4, 360 = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zust. Anm. von Dersch), ohne daß es dabei auf die Frage ankommt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

ob es sich bei den genannten "Richtlinien" und den ihnen folgenden Arbeitsverträgen um sogenannte typische Verträge handelt. Unter den genannten Gesichtspunkten bestehen jedoch keine Bedenken gegen die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht dem Arbeitsvertrag der Klägerin bzw. den Richtlinien hat angedeihen lassen.

Die "Richtlinien" nehmen in § 9 unter der Überschrift "Fürsorge bei Krankheit" und darüber hinaus in § 8 hinsichtlich aller Vergütungsfragen die "Vergütungsordnung" in Bezug. Da die Anstellung der Klägerin unstreitig nach den "Richtlinien" erfolgte, ist damit auch die "Vergütungsordnung" zum Inhalt ihres Anstellungsvertrages geworden. Gemäß § 2 Abs. 2 der Vergütungsordnung bestand das Arbeitsentgelt der Klägerin aus der Bruttovergütung und der freien Station, die ihrerseits gemäß § 3 VergO Wohnung und Gesamtbeköstigung umfaßt.

Gemäß § 8 Abs. 1 VergO standen der Klägerin im Falle der Dienstverhinderung durch Krankheit "ihre bisherigen regelmäßigen Bezüge" für die Dauer von sechs Wochen weiterhin zu. Dabei wird das Wort "Bezüge" als Oberbegriff für Barleistungen und Sachbezüge verwendet. Zwar heißt es in § 8 Abs. 1 VergO, die Bezüge würden "weitergezahlt". Das Wort "zahlen" wird allerdings im allgemeinen Sprachgebrauch nur für Leistungen in Geld und anderen Zahlungsmitteln verwendet. Daraus kann jedoch nicht entnommen werden, daß der Klägerin im Falle ihrer Erkrankung nur noch der Barlohn, nicht aber mehr die bis dahin gewährte freie Station zustehen sollte. Das wird deutlich, wenn man die in § 8 Abs. 2 enthaltene Regelung der Krankenbezüge für invalidenversicherungspflichtige Mitarbeiter zur Auslegung des § 8 Abs. 1 mit heranzieht. Dieser Personenkreis erhält ebenfalls im Falle der Dienstverhinderung durch Krankheit seine "bisherigen regelmäßigen Bezüge weitergezahlt" (§ 8 Abs. 2 Satz 1). Insoweit ist die Regelung wortgleich mit der in § 8 Abs. 1. Der einzige Unterschied besteht in der Dauer der Fortgewährung der "regelmäßigen Bezüge", die bei Angestellten sechs Wochen, bei Arbeitern 15 Tage beträgt. Der Arbeiter wird dann vom 16. Krankheitstage ab (bis ein-



schließlich zum 42. Krankheitstag) auf einen Krankengeldzuschuß nach Maßgabe des ArbKrankhG angewiesen. Nur während dieser zweiten Periode seiner Erkrankung werden (§ 8 Abs. 2 Satz 5) gewährte Sachbezüge mit dem Anrechnungssatz der Sozialversicherung vorweg vom Krankengeldzuschuß abgesetzt. Diese letztere Bestimmung rechtfertigt den Schluß, daß während der ersten Periode seiner Erkrankung gewährte Sachbezüge nicht abgesetzt werden, mit anderen Worten: der Arbeiter in dieser Zeit Barlohn und Sachbezüge erhält. Da dieser Zustand als Weiterzahlung der "bisherigen regelmäßigen Bezüge" bezeichnet wird, muß angenommen werden, daß es auch bei Angestellten so sein soll.

Hatte somit die Klägerin, wie sich durch einfache Wortauslegung der Vergütungsordnung ergibt, während ihrer Erkrankung den Anspruch gegen die Beklagte auf Fortgewährung auch der Sachbezüge, so war zu prüfen, welchen Einfluß es hat, daß die Klägerin wegen ihrer Unterbringung in einem anderen Krankenhaus die Kost nicht entgegennehmen konnte. Das angefochtene Urteil ist davon ausgegangen, daß die "Richtlinien" insoweit für die Entscheidung nichts hergeben. Es führt aus, eine Abgeltungsregelung finde sich in den Richtlinien nur für den Fall desurlaubes, nicht aber für den Fall der Erkrankung.

Diese Auslegung ist mit den allgemeinen Auslegungsregeln vereinbar und verstößt auch nicht gegen die Denkgesetze oder Erfahrungssätze. Die Existenz einer Abgeltungsregelung für den Urlaubsfall rechtfertigt für sich betrachtet nicht den Schluß, daß die Parteien bei Abschluß des Anstellungsvertrages den Willen hatten, in Krankheitsfällen in gleicher Weise zu verfahren. Die Interessenlage ist in beiden Fällen grundverschieden. Der beurlaubte Arbeitnehmer wird in aller Regel seinen Urlaub außerhalb der Anstalten der Beklagten verbringen wollen. In diesen Fällen muß er für seine Verpflegung selbst aufkommen. Beim erkrankten Arbeitnehmer ist das dagegen zumindest in den beiden Fällen nicht der Fall, in denen er entweder seine Krankenpflege im Hause der Beklagten selbst oder in einem



Krankenhaus der Krankenkasse entgegennimmt. Irgendwelche Umstände, die das Landesarbeitsgericht zu der Auslegung hätte veranlassen müssen, die Parteien hätten trotz dieser unterschiedlichen Interessenlage die Verpflegungsabteilung im Urlaubsfall als eine auch in jedem Krankheitsfall eingreifende Regelung gelten lassen wollen, sind nicht ersichtlich. Die Parteien haben vielmehr die Abgeltung im Krankheitsfall ungeregelt gelassen.

II. Die Revision rügt weiter, das Landesarbeitsgericht habe in eine ergänzende Vertragsauslegung eintreten sollen. Indes findet eine ergänzende Vertragsauslegung dann nicht statt, wenn an und für sich bestehende Vertragslücken durch gesetzliche Vorschriften geschlossen werden, weil in solchem Fall die Lücken nicht ausfüllungsbedürftig sind (BGH in LM Nr. 5 zu § 133 (A) BGB). Ein solches Bedürfnis besteht auch im vorliegenden Falle nicht.

Zwar findet sich nirgends eine ausdrückliche gesetzliche Regelung der Frage, ob und unter welchen Umständen eine infolge Krankheit nicht in Anspruch genommene Kosten abzugelten ist. Eine solche Regelung war in den Arbeitsvertrags-Gesetzentwürfen 1923 und 1938 geplant (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd.I, S. 309 Fußnote 61), ist aber nicht erfolgt. Jedoch erscheint sie auch entbehrlich, weil § 616 BGB richtig gesehen die Antwort auf die scheinbar offene Frage nicht schuldig bleibt.

Nach allgemeiner Meinung (vgl. insbesondere neuerdings den Beschluß des Großen Senats AP Nr. 21 zu § 616 BGB, dort auf Bl. 7) verwirklicht § 616 BGB den Gedanken der personalen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für den Fall der Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers infolge schuldloser Erkrankung. Indem diese Vorschrift formuliert, der Arbeitnehmer werde in solchen Fällen "des Anspruchs auf die Vergütung nicht verlustig", er müsse sich jedoch "den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt", bringt sie zum Ausdruck, daß das Arbeitseinkommen und damit der Lebensstandard der Arbeitnehmer bei Krankheit nicht geschmälert, aber auch nicht gesteigert



werden soll. Aus diesem Grundgedanken der Vorschrift muß zweierlei gefolgert werden:

- a) Wurde in gesunden Tagen die Existenz des Arbeitnehmers zu einem Teil auch durch den Bezug von Naturallohn bestimmt und ist er infolge seiner Erkrankung nicht in der Lage, geschuldete Kost entgegenzunehmen, so gebietet es die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ihm solche Barleistungen zu gewähren, daß er in die Lage versetzt wird, die ausgefallenen Sachbezüge anderweitig zu beschaffen. Die Heranziehung der Regeln über den Annahmeverzug und über Unmöglichkeit, wie dies in der älteren Rechtsprechung vielfach geschah (vgl. RAG ARS 18, 214; 22, 31), komme nicht in Betracht, weil § 616 BGB die speziellere Regelung ist. Auch gebietet der in § 616 BGB zum Ausdruck gelangte Grundgedanke, daß der Arbeitnehmer in kranken Tagen keine Schmälerung der Existenz erleiden soll, soweit diese Existenz durch den Bezug von Arbeitsentgelt (Barlohn und Sachbezüge) geprägt wurde, den Arbeitnehmer nicht auf den Betrag zu beschränken, den der Arbeitgeber infolge der Nichtgewährung von Kost erspart hat (so noch LAG Hamburg in JW 1936, 1259; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch aaO).
- b) Anders liegt es jedoch dann, wenn der erkrankte Arbeitnehmer aus Mitteln der Sozialversicherung Krankenhauspflege und demzufolge auch als Regelleistung die freie Verpflegung erhält. In diesem Fall ist seine Existenz insoweit gesichert. Es bedarf keiner Arbeitgeberleistung, um vom erkrankten Arbeitnehmer hinsichtlich der Verpflegung eine Schmälerung seiner Existenz fernzuhalten. Vielmehr würde eine Barabgeltung der nicht genommenen Kost zu einer Bevorteilung des erkrankten Arbeitnehmers führen. Eine Barabgeltung der nicht genommenen Kost entfällt dann (so auch Staudinger-Nipperdey-Mohnen § 616 Anm. 34; Schlegelberger-Schröder, HGB, 3. Aufl., § 63 Anm. 7b; Schelp-Trieschmann, Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfalle, 1958, S. 93, 94).



- 8 -

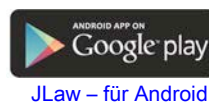
Dieser oben unter b) gekennzeichneten Auslegung widerspricht auch nicht der Umstand, daß § 616 Abs. 1 Satz 2 BGB von einem "Betrag" spricht, den der zur Dienstleistung Verpflichtete sich anrechnen lassen müsse. Denn wenn § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB von der Vergütung schlechthin spricht, damit aber zweifelsfrei auch den Sachlohn meint, so ist kein Grund ersichtlich, warum § 616 Abs. 1 Satz 2 BGB nur eine Anrechnung von Barleistungen, nicht dagegen eine Anrechnung von Naturalleistungen im Auge haben sollte.

Dabei brauchte der Fall, daß der Arbeitnehmer nur Barlohn verlangen kann, hier nicht entschieden zu werden. Im vorliegenden Fall wurde der Klägerin von vornherein getrennt voneinander Barlohn und Verpflegung geschuldet. Die Abrede, es werde Verpflegung geschuldet, hat den Inhalt, daß der Arbeitnehmer eine den Umständen des jeweiligen Falles angemessene Beköstigung verlangen kann. Eine solche den Umständen des gegebenen Falles angemessene Beköstigung erhält aber auch der Versicherte, wenn die gesetzliche Krankenversicherung Krankenhauspflege im Sinne des § 184 RVO gewährt. Es ist nicht zu verkennen, daß die Vereinbarung freier Beköstigung in die Anstellungsbedingungen ein dem Alimentationsprinzip angenähertes Element hineinträgt. Wäre die Klägerin bei ihrer Erkrankung im Krankenhaus der Beklagten verblieben und hätte die Beklagte ihr in dieser Zeit eine auf die besondere Lage ihrer Erkrankung Rücksicht nehmende Verpflegung gewährt, so hätte zweifelsfrei die Klägerin nicht mit dem Argument gehört werden können, die Krankenkost entspreche nicht dem, was sie in gesunden Tagen zu verzehren pflegte. Aus diesem Grunde kann die Klägerin auch jetzt nicht damit gehört werden, sie habe während der Krankenhauspflege aus Mitteln der Sozialversicherung nicht dieselbe Verpflegung wie in gesunden Tagen erhalten. Abgesehen hiervon handelt es sich insoweit auch um eine auf tatsächlichem Gebiet liegende Einwendung, die die Klägerin in der Tatsachenzinstanz hätte anbringen müssen.

- 9 -



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



Nach der hier vertretenen Auffassung kommt es aber nicht darauf an, ob die Beklagte infolge der Nichtgewährung der Verpflegung etwas erspart hat. Der von der Klägerin geltend gemachte Barabgeltungsanspruch war vielmehr von vornherein unbegründet.

Nach allgemein anerkannter Auffassung, der sich der Senat anschließt, insbesondere nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts (vgl. RG in JW 1913, 696 Nr. 14; Urteil vom 9. Januar 1918 im Nachschlagewerk des Reichsgerichts zur ZPO § 308 Nr. 26; Urteil vom 23. September 1924 im Nachschlagewerk § 308 Nr. 34; RG in LZ 32, 309 Nr. 21), ist im Kostenpunkt die reformatio in peius möglich. Wird die sachliche Entscheidung angefochten, so umfasst das Rechtsmittel ohne weiteres auch die Kostenentscheidung, und das Rechtsmittelgericht darf die Kostenentscheidung auch ohne Anschließung des Rechtsmittelbeklagten zum Nachteil des Rechtsmittelklägers ändern (vgl. Rosenberg, Lehrbuch des Zivilprozeßrechts, 8. Aufl., § 129 I 2, S. 634). Das Prinzip der Rechtskraft muß, damit Hauptentscheidung und Kostenentscheidung einander entsprechen, nach dem in § 308 Abs. 2 ZPO zum Ausdruck gelangten Willen des Gesetzgebers zurücktreten.

gez. Schilgen Dr. Schröder Dr. Joachim
H. Krebs Dr. Göbel



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS