

19. März 1965

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

41

Gesetz: BGB § 616, HGB § 63, BAT §§ 37, 50

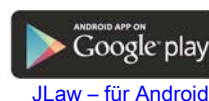
- Leitsätze:
1. § 616 BGB, § 63 HGB stellen eine Durchbrechung des sich aus §§ 320 ff. BGB ergebenden Grundsatzes dar, wonach wegen Krankheit nicht arbeitende Angestellte keinen Gehaltsanspruch hätten.
 2. § 37 BAT verlängert zugunsten länger beschäftigter Angestellter die Fristen aus §§ 616 BGB, 63 HGB.
 3. Sind die Fristen aus §§ 616 BGB, 63 HGB, 37 BAT abgelaufen, ist aber der Angestellte noch arbeitsunfähig, so erwirbt er auch dann keinen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für weitere Zeitabschnitte, wenn er von der Sozialversicherung zu einem Kur- oder Heilverfahren verschickt wird.
 4. Für einen wegen der Verschickung nach § 50 BAT erteilten Sonderurlaub erhält der Angestellte nur dann Gehalt (Urlaubsvergütung), wenn er ohne die Verschickung einen solchen Anspruch hätte.

Aktenzeichen: 5 AZR 107/64
Urteil des BAG vom 19. März 1965

LAG Mainz



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5 AZR 107/64

1 Sa 182/63 Mainz

Urteilsformel
zugestellt am
19. März 1965

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

41

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. März 1965 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Schröder und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Walgenbach und Dr. Eck für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 7. Januar
1964 - 1 Sa 182/63 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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:

Bei dem beklagten Landkreis war in dessen Krankenhaus W die Krankenpflegerin Gertrud K als Angestellte in der Zeit vom 1. Januar 1953 bis zum 1. September 1962 tätig. Vom 17. April 1961 bis zum 16. Januar 1962 war sie wegen eines Bandscheibenschadens ununterbrochen krank geschrieben.

Frau K erhielt während dieser Krankheit für die Zeit vom 17. April 1961 bis zum 20. August 1961 von dem beklagten Landkreis ihre Krankenbezüge nach § 37 BAT weiter gezahlt.

§ 37 BAT lautet:

" (1) Dem Angestellten werden im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gewährt, es sei denn, daß er sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Die Krankenbezüge werden

.....

nach einer Dienstzeit von mindestens 8 Jahren
bis zum Ende der 18. Woche

.....

der Arbeitsunfähigkeit gewährt."

Frau K erhielt, nachdem am 20. August 1961 die Zahlung der Krankenbezüge durch das Krankenhaus W eingestellt worden war, vom 21. August 1961 an bis zum 4. Dezember 1961 Krankengeld von der Hamburg-Münchener-Ersatzkrankenkasse. Vom 6. Dezember 1961 bis zum 3. Januar 1962 unterzog sich Frau K einem Heilverfahren im Rheuma-Krankenhaus Bad Abbach. Die Klägerin, bei der Frau K sozialversichert ist und die dieses Heilverfahren veranlaßt hatte, gewährte Frau K während dieser Zeit Übergangsgeld und Taschengeld in

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

41

Höhe von zusammen 191,40 DM. Nach Abschluß des Heilverfahrens war Frau K noch vom 4. Januar 1962 bis zum 15. Januar 1962 arbeitsunfähig krank geschrieben.

Nach § 50 BAT "ist dem Angestellten für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung vereinbarten Kur- oder Heilverfahrens Sonderurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 BAT) bis zur Höchstdauer von 6 Wochen zu gewähren."

Die Klägerin hat vorgetragen, der beklagte Landkreis sei nach § 50 BAT gehalten, der Angestellten Frau K das Gehalt für die Dauer des Heilverfahrens vom 6. Dezember 1961 bis zum 3. Januar 1962 in Form der Urlaubsvergütung weiter zu gewähren. Sie hat sich in Höhe von 191,40 DM diesen Anspruch von Frau K abtreten lassen und macht ihn mit der Klage geltend.

Der beklagte Landkreis hat um Klageabweisung gebeten. Er hat vorgetragen, Frau K habe für die Zeit vom 6. Dezember 1961 bis zum 3. Januar 1962 keinen Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsvergütung nach § 50 BAT gehabt.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 26. Juni 1963 die Klage unter Zulassung der Berufung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin unter Zulassung der Revision zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klagantrag weiter. Der beklagte Landkreis bittet um Zurückweisung der Revision.

Beide Parteien haben sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klägerin klagt als Zessionarin der Frau K Gegen die Abtretung der nach Ansicht der Klägerin der Frau K zustehenden Ansprüche bestehen keine Bedenken im Hinblick auf § 400 BGB. Der gesetzliche Abtretungs- und Pfändungsschutz soll den Arbeitnehmer davor



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Lohnansprüche der zur Bestreitung seines Lebensunterhalts erforderlichen Barmittel beraubt wird. Hat aber der Zessionar dem Arbeitnehmer diese Barmittel bereits vorschußweise zur Verfügung gestellt und ihn damit in die Lage versetzt, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, so bestehen insoweit, als es sich um diese bereits gezahlten Barmittel handelt, aus dem Sinngehalt der §§ 400 BGB und 850 ff. ZPO keine Bedenken gegen die Wirksamkeit der Abtretung an den Zessionar (vgl. BAG 11, 12 = AP Nr. 22 zu § 63 HGB).

II. Die Klägerin leitet den von ihr verfolgten Anspruch aus § 50 BAT her, der unstreitig auf das Arbeitsverhältnis zwischen Frau K und dem beklagten Landkreis Anwendung findet. Sie verkennt jedoch dessen Tragweite und Bedeutung.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Gehaltsfortzahlung an Angestellte (§§ 616 BGB, 63 HGB) stellen eine Durchbrechung des Grundsatzes der §§ 320 ff. BGB dar. Aus diesen allgemeinen Vorschriften des Schuldrechts würde sich ergeben, daß der wegen Krankheit unverschuldet an der Arbeit verhinderte Angestellte für die Krankheitszeit keinen Gehaltsanspruch hat. Die Vorschriften der §§ 616 BGB, 63 HGB sehen demgegenüber vor, daß der erkrankte Angestellte trotz Nichtleistung der Arbeit für die Dauer von sechs Wochen seinen Gehaltsanspruch behält. Nach Ablauf dieser sechs Wochen treten dann aber wieder die Folgen der §§ 320 ff. BGB ein; der noch kranke und nicht arbeitende Angestellte hat deshalb nach Ablauf dieser Frist gegen seinen Arbeitgeber keinen Gehaltsanspruch auf Grund des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mehr. Andererseits kann der Arbeitgeber eine Arbeitsleistung von dem Kranken nicht verlangen. Das Arbeitsverhältnis wird nach diesen sechs Wochen dahin umgestaltet, daß sowohl die Arbeitspflichten des Arbeitnehmers wie die Zahlungspflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis für die Dauer der Arbeitsverhinderung durch



Krankheit ruhen.

Die Bedeutung des § 37 BAT besteht demgegenüber allein darin, daß die Frist, in der der Arbeitgeber trotz Krankheit des Angestellten das Gehalt in der Form der Krankenbezüge weiter zu zahlen hat, zugunsten bereits länger von diesem Arbeitgeber beschäftigter Angestellter verlängert wird. Nach Ablauf dieser verlängerten Frist treten dann aber wieder die Folgen der §§ 320 ff. BGB ein. Der Arbeitgeber braucht also im Hinblick auf das Unterbleiben der wegen der fortbestehenden Krankheit nicht geleisteten Arbeit keine Gehaltszahlungen in der Form der Krankenbezüge nach § 37 BAT mehr zu leisten.

Von dieser Rechtslage ist auch bei der Auslegung des § 50 BAT auszugehen: Diese Vorschrift räumt dem Angestellten, dem von einem Träger der Sozialversicherung eine Kur oder ein Heilverfahren verordnet ist, den Anspruch auf einen bezahlten Sonderurlaub ein. Sie will also während dieses zu gewährenden Sonderurlaubs dem Angestellten den Gehaltsanspruch in der Form der Zahlung der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT erhalten.

Ein bereits arbeitsunfähig kranker und deshalb auch nicht arbeitender Angestellter kann aber nicht durch Erteilung eines Sonderurlaubes nach § 50 BAT beurlaubt, d. h. von einer bestehenden Arbeitspflicht freigestellt werden. Er ist bereits durch seine Arbeitsunfähigkeit von der Arbeitspflicht freigestellt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Kur). Zwar kann nach § 47 Ziffer 6, letzter Absatz BAT, der Erholungsurlaub auch während einer Krankheit genommen werden. Diese Vorschrift hat aber mit der Frage des Sonderurlaubs nach § 50 BAT nichts gemein. Sonderurlaub nach § 50 BAT kann schon deshalb im vorliegenden Fall nicht erteilt werden und ist auch nicht erteilt worden, weil Frau X bereits seit dem Beginn ihrer Erkrankung am 17. April 1961 krank war und bis zum 16. Januar 1962, also noch über den Ablauf der Kurzeit hinaus, ununterbrochen arbeitsunfähig krank



- 6 -

geblieben ist.

Die Anwendung des § 50 BAT zur Rechtfertigung der von der Klägerin verfolgten Ansprüche scheidet aber auch deshalb aus, weil § 50 BAT für den Fall der Erteilung eines Sonderurlaubes nur die Weiterzahlung des Gehalts in der Form der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT während des Kur- oder Heilverfahrens anordnet. Gedankliche Voraussetzung für die Anwendung des § 50 BAT ist also nicht nur, daß ein Sonderurlaub erteilt ist, sondern auch, daß der Angestellte für die Zeit der Dauer des Kur- oder Heilverfahrens einen Gehaltsanspruch gegen seinen Arbeitgeber hätte, wenn er nicht zu dem Kur- oder Heilverfahren verschickt worden wäre. Hatte aber der Angestellte während der Zeit, in der er zu einem Kur- oder Heilverfahren verschickt worden ist, keinen solchen Gehaltsanspruch für den Fall, daß er während dieser Zeit nicht verschickt worden wäre, so wird durch die Verschickung ein Gehaltsanspruch auch nicht begründet. Die Zedentin, aus deren angeblichem Recht die Klägerin ihre Ansprüche herleitet, hätte für die Zeit vom 6. Dezember 1961 bis zum 3. Januar 1962 auch dann keinen Gehaltsanspruch gegen den beklagten Landkreis gehabt, wenn sie nicht zur Kur verschickt worden wäre. Dies folgt daraus, daß die Frist für die Gehaltsfortzahlung nach § 37 BAT bereits abgelaufen war, als die Zedentin verschickt wurde.

III. Was die Revision demgegenüber vorträgt, kann eine andere Beurteilung nicht rechtfertigen.

Zwar kommt es, worauf die Revision zutreffend hinweist, bei der Anwendung des § 50 BAT nicht darauf an, ob der Angestellte im Zeitpunkt der Erteilung des Sonderurlaubes [während der Verschickung] arbeitsfähig oder arbeitsunfähig war. Das hat jedoch mit der hier zur Erörterung stehenden Frage nichts zu tun. Dadurch wird allenfalls die früher zweifelhaft gewesene Frage geklärt, ob auch der arbeitsfähige Angestellte den Anspruch auf Erteilung eines Sonderurlaubes unter Fortzahlung des Gehalts in der Form der Urlaubsvergütung für den Fall

der  [JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos zu einer von der So
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile


[JLaw – für Android](#)


[JLaw – für iOS](#)

verordneten Kur hat.

Gleiches gilt von der Erstreckung des Anspruchs auf Sonderurlaub nach § 50 BAT auf die Fälle, in denen die Verschiebung nicht von einem Träger der Sozialversicherung, sondern von einem Träger der Tuberkulosenhilfe angeordnet worden ist.

Es trifft zu, daß nach § 47 Abs. 6 BAT auch ein erkrankter Angestellter Erholungsurlaub nehmen kann. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, daß nach der eindeutigen Wortfassung des § 47 der Angestellte wohl seinen Erholungsurlaub während der Erkrankung nehmen kann, daß ihn aber der Arbeitgeber nicht gegen seinen Willen beurlauben kann. Jedenfalls aber hat § 47 Abs. 6 BAT nichts mit der Frage zu tun, ob ein ohnehin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht arbeitender Angestellter noch einen Sonderurlaub nach § 50 BAT erhalten kann; im übrigen ist hier eine Beurlaubung nach § 47 Abs. 6 BAT [Erholungsurlaub] von der Zedentin nach dem unstreitigen Sachverhalt nicht beantragt worden.

Es ist richtig, worauf die Revision ebenfalls zutreffend hinweist, daß § 50 BAT einen Sondertatbestand enthält, der von dem Tatbestand des § 37 BAT zu unterscheiden ist. § 37 BAT beschäftigt sich mit den Krankenbezügen, § 50 mit dem Anspruch auf Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubs für den Fall der Verschiebung. Der Sondertatbestand des § 50 Abs. 1 BAT begründet aber keinen ohne die Verschiebung nicht bestehenden Gehaltsanspruch, sondern sichert dem unter Erteilung von Sonderurlaub verschickten Angestellten den Fortbestand eines ohne die Verschiebung bestehenden Gehaltsanspruchs. Jedenfalls aber bringt § 50 Abs. 1 BAT nicht mit der für eine Tarifnorm erforderlichen Eindeutigkeit und Klarheit zum Ausdruck, daß Anspruch auf Sonderurlaub unter Gewährung der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT auch solche Angestellten haben sollen, die ohne die



- 8 -

Verschickung einen Anspruch auf Zahlung von Gehalt [Urlaubsvergütung] während dieser Zeit nicht hätten, weil die Gehaltsfortzahlungsfrist bereits abgelaufen ist. Dies ergibt sich im übrigen auch aus der Tarifgeschichte. Insoweit ist auf §§ 12 ff. TO.A zu verweisen. Aus diesen Gründen vermag der Senat auch nicht der von Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, Kommentar zum BAT, 1961 § 50, S. 241 unten, vertretenen Ansicht zu folgen, nach der der Angestellte auch dann, wenn die Gehaltsfortzahlungsfrist bereits abgelaufen ist, und er deshalb keinen Anspruch auf Krankenbezüge mehr hat, bezahlten Sonderurlaub nach § 50 Abs. 1 BAT beanspruchen kann.

Die Revision erweist sich damit als unbegründet. Sie mußte mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt Dr. Schröder Dr. Auffarth
Walgenbach Dr. Eck



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

