

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

10. FEB. 1972

17

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 1; BUrlG § 9;
BGB § 611 Fürsorgepflicht

Leitsatz:

Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zu einem gesetzlichen oder Tarifurlaub von drei Wochen ohne besonderen Grund einen unbezahlten "Sonderurlaub" von weiteren drei Wochen und ist der Arbeitnehmer in einem Zeitraum erkrankt, der teils im Tarifurlaub, teils im Sonderurlaub liegt, so besteht mangels entsprechender Vereinbarung grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückgängigmachung des Sonderurlaubs mit der Folge, daß der Arbeitgeber den Lohn zu zahlen hat und damit die Leistungspflicht der Krankenkasse entfällt.

Aktenzeichen: 5 AZR 330/71

Urteil des BAG vom 10. Februar 1972 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 330/71

1 Sa 217/71 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

17

Verkündet
am 10. Februar 1972
gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Aufarth und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Krebs für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. Juli 1971 - 1 Sa 217/71 - wird auf Kosten der Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der bei der Beklagten beschäftigte und bei der Klägerin krankenversicherte Gastarbeiter Antonio P beantragte und erhielt - ohne Angabe eines besonderen Grundes - für die Zeit vom 5. - 26. Juni 1970 Tarifrurlaub und für die Tage vom 27. Juni - 17. Juli 1970 unbezahlten Sonderurlaub. Seinen Urlaub verbrachte der Gastarbeiter in seiner Heimat Italien. Er erkrankte am 19. Juni arbeitsunfähig. Die Krankheit dauerte bis zum 13. Juli 1970. Am 18. August 1970 erschien P wieder zur Arbeit. Da die Beklagte sich weigerte, den Lohn für die Zeit nach Ablauf des Tarifrurlaubs fortzuzahlen, gewährte die Klägerin dem Gastarbeiter für die Zeit vom 27. Juni - 13. Juli 1970 ein Krankengeld in Höhe von 327,74 DM. Sie macht diesen Betrag gemäß § 182 Abs. 7 RVO gegen die Beklagte geltend.

Die Beklagte verweist darauf, daß der Gastarbeiter unbezahlten Sonderurlaub auf eigenes Risiko genommen und überhaupt erst am 18. August 1970 wieder zur Arbeit erschienen sei.

Die Klage hatte beim Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht keinen Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Der Senat tritt im Ergebnis der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bei.

1. Die Klägerin macht einen Lohnfortzahlungsanspruch des Gastarbeiters P geltend, der gemäß § 182 Abs. 7 RVO auf sie übergegangen sein soll. Voraussetzung des gesetzlichen Forderungsübergangs ist, daß ein derartiger Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG bestand. Der Arbeiter muß infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert sein, ohne daß ihn ein Verschulden trifft. Dann verliert er dadurch, d.h. durch



die Krankheit, nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Im Gegensatz zur Gewährung von Krankengeld nach § 182 RVO spricht § 1 LohnFG nicht positiv aus, daß der Lohn während der Erkrankung weiterzuzahlen ist, sondern formuliert negativ, der Lohnanspruch entfalle nicht wegen der Krankheit.

Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG sind nach dem festgestellten Sachverhalt hier nicht gegeben. Der Gastarbeiter befand sich in dem streitigen Zeitraum in unbezahltem Sonderurlaub, dessen Zweck nicht weiter festgelegt war. In diesem Zeitraum bestand weder eine Arbeits- noch eine Lohnzahlungspflicht. Der Gastarbeiter war also nicht infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, sondern weil er auf eigenen Antrag Sonderurlaub genommen hatte. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt entfiel gerade wegen der Suspendierung von Arbeits- und Lohnzahlungspflicht, nicht etwa wegen Krankheit. Nach Wortlaut, Sinn und Zweck des § 1 aaO kommt ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im vorliegenden Fall nicht in Betracht (vgl. Kaiser, Lohnfortzahlungsgesetz, § 1 Anm. 29 ff.). Es fehlt der erforderliche Ursachenzusammenhang zwischen Erkrankung und Lohnausfall.

2. Nach § 9 BUrLG werden die Tage einer ärztlich nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nach diesem Gesetz nicht angerechnet, d.h. Urlaub ist insoweit nachzugewähren, wobei der Urlaubszeitpunkt aber neu festgesetzt werden muß und sich nicht automatisch an die Krankheitstage anschließt (Dersch-Neumann, BUrLG, 4. Aufl., § 9 Anm. 14, 15). Für die Zeit der Krankheit besteht statt des Anspruchs auf Urlaubsentgelt im Rahmen des § 1 LohnFG Anspruch auf Lohnfortzahlung (Dersch-Neumann, aaO, Anm. 18). Diese Vorschrift gilt hier nicht unmittelbar; denn sie betrifft nur den Jahresurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Sie gilt aber auch nicht entsprechend. Eine analoge Anwendung könnte nur in Betracht gezogen werden, wenn der Sonderurlaub ebenfalls Erholungszwecken dienen würde. Dafür ist aber im vorliegenden Fall nichts vorgetragen wor-



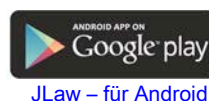
- 4 -

den. Das angefochtene Urteil stellt im Gegenteil fest, der Sonderurlaub sei "ohne besonderen Grund" gewährt worden. Insoweit liegt ein entscheidungserheblicher tatsächlicher Unterschied zu dem Fall vor, in dem der für Ansprüche nach dem LohnFG bis zum 31. Dezember 1971 zuständige Erste Senat am 23. Dezember 1971 entschieden hat (1 AZR 217/71, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der zeitliche Zusammenhang zwischen Gewährung des gesetzlichen (tariflichen) Urlaubs und eines anschließenden unbezahlten Sonderurlaubs reicht allein nicht aus, um auch für letzteren ohne weiteres einen Erholungszweck zu unterstellen. Wenn kein besonderer Grund für den Erholungszweck eines zusätzlichen Sonderurlaubs vom Arbeiter bzw. dessen Rechtsnachfolger vorgetragen wird, muß vielmehr im Regelfall davon ausgegangen werden, daß ein Jahresurlaub von drei Wochen ausreicht, um den Erholungszweck zu gewährleisten. Der Begriff "Sonderurlaub" ist unscharf. Ihm können ganz unterschiedliche Sachverhalte zu Grunde liegen, die zur Erteilung eines unbezahlten Sonderurlaubs geführt haben. Er kann vielfach auch der Erledigung privater Angelegenheiten oder Wünsche dienen (z.B. Ernte in der Landwirtschaft, Teilnahme an größeren Auslandsreisen usw.). Im Grunde genommen besagt der Ausdruck "Sonderurlaub" nur, daß auf Grund eines Entgegenkommens des Arbeitgebers der Arbeitnehmer über den zeitlichen Umfang des Jahresurlaubs hinaus und im Zusammenhang oder auch getrennt von diesem für einen weiteren Zeitraum von der Arbeit freigestellt wird, während gleichzeitig regelmäßig die Lohnzahlungspflicht entfällt. Ob dieser Sonderurlaub Erholungszwecken dient, ist damit noch nicht gesagt. Zweckmäßigerweise werden sich die Parteien des Arbeitsverhältnisses vor Antritt eines Sonderurlaubs über dessen Charakter schlüssig werden. Das ist aber hier nicht geschehen, insbesondere ist nicht festgestellt, der Sonderurlaub habe Erholungszwecken gedient.

- 5 -



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



- 5 -

3. Schließlich kommt auch eine sog. ergänzende Vertragsauslegung, wie sie in einem tatsächlich besonders gelagerten Fall der Senat im Urteil vom 22. Juni 1961 (AP Nr. 4 zu § 133 e GewO) vorgenommen hat, hier nicht in Betracht, wie das Landesarbeitsgericht bereits zu Recht ausgeführt hat. Damals handelte es sich um einen Erholungsurlaub von 13 Kalendertagen und einen anschließend unbezahlten Sonderurlaub von sechs Kalendertagen, der dem Arbeitnehmer gewährt wurde, damit dieser an einem Zeltlager der Naturfreunde teilnehmen konnte. Das einheitliche Erholungsziel dieses Zeitraums von insgesamt ^{nur} 19 Kalendertagen lag auf der Hand. Der Senat hat deshalb den mit § 9 BUrlG inhaltlich übereinstimmenden § 11 UrlG Berlin herangezogen und angenommen, der Arbeitgeber werde den Arbeitnehmer kraft seiner Fürsorgepflicht nicht an der unbezahlten Urlaubserteilung festhalten, wenn der einheitliche Erholungszweck wegen Erkrankung nicht mehr erreicht werden könne.

Für einen dahingehenden Willen des Beklagten als Arbeitgeber fehlt hier schon deshalb jeder Anhaltspunkt, weil dem Gastarbeiter bereits drei Wochen Erholungsurlaub gewährt wurden und der Charakter des anschließenden Sonderurlaubs von weiteren drei Wochen nicht festgestellt ist. Verzichtet ein Arbeitgeber bei einer derartig langen Beurlaubung über die gesetzlichen bzw. tariflichen Vorschriften hinaus auf die Arbeitskraft des Arbeiters, so kann ihm ein weiteres Entgegenkommen im Regelfall nicht unterstellt werden, zumal es hier nicht um den Abbruch eines Sonderurlaubs zwecks Fortsetzung der Arbeitsleistung geht, sondern im Ergebnis allein um die sonst nicht bestehende Lohnfortzahlungspflicht ohne Arbeitsleistung des Arbeiters. Es kommt noch hinzu, daß der Gastarbeiter eigenmächtig erst einen Monat nach Ablauf des Sonderurlaubs, also nach insgesamt rund zehn Wochen, an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt ist. Von besonderen Fürsorgepflichten

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten des Beklagten als Arbeitgeber kann daher keine Rede sein.

Diese Erwägungen führen zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Schröder Dr. Auffarth Bichler
 Röglin Krebs

