

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

Gesetz: HGB § 63 Abs. 1 Satz 1; BGB § 616 Abs. 1 Satz 1;
GewO § 133 c Satz 1; RVO § 182 Abs. 10, § 185 c;
GG Art. 100 Abs. 1 Satz 1

- Leitsätze: 1. Die Erkrankung eines im Haushalt des Handlungsgehilfen lebenden Kindes unter acht Jahren ist ein Unglück i. S. von § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB. Dem Handlungsgehilfen ist eine Weiterarbeit nicht zuzumuten, soweit er Pflege und Betreuung des erkrankten Kindes übernehmen muß, weil eine andere im Haushalt lebende Person hierfür nicht zur Verfügung steht.
2. Der Handlungsgehilfe muß den Arbeitsausfall nach Möglichkeit zu vermeiden suchen. Er behält seinen Gehaltsanspruch nur für eine begrenzte Zeit – in der Regel in Anlehnung an § 185 c Abs. 2 Satz 1 RVO für längstens fünf Arbeitstage –. Bei voraussichtlich länger dauernder Erkrankung des Kindes muß er für anderweitige Pflege und Betreuung sorgen. Ob der Handlungsgehilfe Gehaltsfortzahlung auch bei wiederholten Erkrankungen des Kindes in einem Kalenderjahr verlangen kann, bleibt unentschieden. (Im Anschluß an das Urteil des Fünften Senats vom 19. April 1978 – 5 AZR 834/76 – auch zum Abdruck im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
3. Gegen die ungleiche rechtliche Ausgestaltung der Entgeltfortzahlungsansprüche von Arbeitnehmern, die nicht durch eigene Krankheit, aber durch ein sonstiges in ihrer Person liegendes "unverschuldetes Unglück" an der Arbeitsleistung verhindert sind, in § 616 BGB einerseits, in § 63 HGB und § 133 c GewO andererseits bestehen verfassungsrechtliche Bedenken (Art. 3 Abs. 1 GG).

Aktenzeichen: 5 AZR 466/77

Urteil des BAG vom 7. Juni 1978

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 466/77

4 Sa 80/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
7. Juni 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Paetsch und Döring für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. April 1977 - 4 Sa 80/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin fordert von der Beklagten - gestützt auf den gesetzlichen Forderungsübergang nach § 185 c Abs. 2 Satz 2 RVO i. V. mit § 182 Abs. 10 RVO - das Gehalt, das der bei der Beklagten beschäftigten Handlungsgehilfin Frau Sch für die Zeit vom 15. bis zum 18. September 1975, in der sie ihr krankes Kind gepflegt hat, nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB zustehen soll.

Die bei der Klägerin versicherte Frau K Sch ist bei der Beklagten als Verkäuferin teilzeitbeschäftigt. Sie arbeitete zuletzt vormittags von 8.00 bis 13.00 Uhr. Vom 15. bis zum 18. September 1975 blieb sie von der Arbeit fern, um ihre erkrankte Tochter N, geboren am 27. Februar 1972, pflegen zu können. Die Tochter hatte hohes Fieber und konnte nicht im Kindergarten untergebracht werden, in dem sie sich sonst während der Berufstätigkeit der Mutter von 7.30 Uhr bis 12.45 Uhr aufhält.

Die Beklagte weigerte sich, für diese vier Arbeitstage das Gehalt fortzuzahlen. Daraufhin gewährte die Klägerin Frau Sch ein Pflege-Krankengeld von 68,92 DM. Diesen Betrag fordert sie mit der vorliegenden Klage von der Beklagten; sie hat den entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt. Sie hat bestritten, daß eine andere im Haushalt lebende Person für die Pflege des Kindes nicht zur Verfügung gestanden habe. Frau Sch hätte auch darlegen müssen, daß sonstige Verwandte oder Nachbarn das Kind nicht hätten pflegen können. Schließlich hätte Frau Sch ihre Arbeit auch nachmittags anbieten müssen. Ihr Ehemann hätte das kranke Kind ab 16.00 Uhr betreuen können. Auf Wünsche Frau Sch hinsichtlich der Arbeitszeit sei sie in der Vergangenheit mehrfach eingegangen.

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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Der Angestellten Sch stand der geltend gemachte Lohnanspruch nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB zu; er ist auf die Klägerin übergegangen (§ 185 c Abs. 2 Satz 2 RVO i. V. mit § 182 Abs. 10 RVO).

I. Ansprüche eines Handlungsgehilfen nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB sind unabhängig davon zu prüfen, ob der Arbeitnehmer als Versicherter Anspruch auf Pflege-Krankengeld nach § 185 c RVO hätte, weil er zur Pflege eines erkrankten noch nicht acht Jahre alten Kindes der Arbeit fern bleiben muß. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf bezahlte Freistellung geht dem sozialversicherungsrechtlichen Anspruch auf Pflege-Krankengeld vor. Der Anspruch aus § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB wird durch § 185 c RVO weder ausgeschlossen noch eingeschränkt.

Zur Begründung dieser Auffassung verweist der Senat auf sein Urteil vom 19. April 1978 (5 AZR 834/76 - das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des BAG bestimmt ist) in einem ähnlich gelagerten Fall, der Lohnfortzahlungsansprüche zweier Arbeiterinnen betraf, die wegen der Erkrankung ihrer drei- bzw. sechsjährigen Kinder für jeweils zwei Tage nicht arbeiten konnten. Was der Senat in diesem Urteil für das Verhältnis von § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB zu § 185 c RVO ausgeführt hat, gilt entsprechend für das Verhältnis von § 63 Abs. 1 Satz 1



- 4 -

HGB zu dieser Bestimmung. Wortlaut und Entstehungsgeschichte des § 185 c RVO bestätigen, daß diese Norm nur subsidiär da eingreift, wo arbeitsrechtliche Ansprüche auf bezahlte Freistellung nicht bestehen. In erster Linie ist daher zu prüfen, ob ein Gehaltsanspruch nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB besteht.

II. Nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB behält ein Handlungsgehilfe, der durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert wird, seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt bis zur Dauer von sechs Wochen. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung sind gegeben.

1. Unter Unglück im Sinne des § 63 HGB ist jedes ungünstige Ereignis zu verstehen, das den Betroffenen wider seinen Willen belastet und nach den Anschauungen des Verkehrs als Nachteil empfunden wird (BAG 11, 12 [15] = AP Nr. 22 zu § 63 HGB [zu III 1 der Gründe]). In erster Linie gilt das für Ereignisse, die es dem Angestellten objektiv unmöglich machen, die vertraglich vereinbarte Arbeit zu leisten. Dem sind Fälle gleichzustellen, in denen die Dienstleistung unzumutbar wird (BAG 11, 12 [16] = AP Nr. 22 zu § 63 HGB [zu III 2 der Gründe]).

2. Auch die Krankheit naher Angehöriger kann ein Unglück im Sinne von § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB sein (vgl. Urteil des Senats vom 20. Juli 1977 - 5 AZR 325/76 - [demnächst] AP Nr. 47 zu § 616 BGB [zu 2 b der Gründe] und zu der vergleichbaren Rechtslage im Fall von § 616 Abs. 1 BGB das zu I erwähnte Urteil vom 19. April 1978 - 5 AZR 834/76 - [zu II 1 b der Gründe], jeweils m. w. N.). Der Sonderfall - die Erkrankung eines im Haushalt des Handlungsgehilfen lebenden kleinen Kindes wird im Schrifttum soweit ersichtlich lediglich von Düringer-Hachenburg (HGB, 2. Aufl. [1908],

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



- 5 -

§ 63 Anm. II 1) erwähnt. Aus der Rechtsprechung sind solche Fälle erst nach Einfügung des § 185 c in die Reichsversicherungsordnung bekannt geworden, und zwar durchweg in der Form, daß die Krankenkassen aufgrund des gesetzlichen Forderungsübergangs Ansprüche der bei ihnen versicherten Angestellten auf Entgeltfortzahlung nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen wegen Erkrankung ihrer im Haushalt lebenden kleinen Kinder geltend gemacht haben (vgl. LAG Berlin, Urteil vom 7. Juli 1975 - 5 Sa 35/75 - Sabel, Entscheidungssammlung zur Entgeltfortzahlung [EEK] I/458 = BB 1975, 1389; LAG Berlin, Urteil vom 22. Februar 1977 - 8 Sa 127/76 - EEK I/547; Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 15. April 1977 - 1 Ca 505/76 - EEK I/546).

3. In der Regel wird dem Arbeitnehmer die Weiterarbeit bei Erkrankung eines im Haushalt lebenden kleinen Kindes dann nicht zumutbar sein, wenn zugleich auch die Voraussetzungen des § 185 c RVO vorliegen. Der Gesetzgeber hat in dieser Bestimmung für diese spezielle Fallgruppe Umfang und Grenzen der sozialen Schutzbedürftigkeit unter einer vergleichbaren Fragestellung umschrieben. Auch § 185 c RVO will den Konflikt eines Versicherten zwischen den Pflichten eines Arbeitnehmers und denen eines Familienmitglieds, das zur Pflege und Betreuung verpflichtet ist, in sozial angemessener Weise lösen. Nach § 185 c Abs. 1 RVO erhält ein Versicherter Pflege-Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Versicherten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Anspruch auf Pflege-Krankengeld besteht nach § 185 c Abs. 2 RVO in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für fünf

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Arbeitstage. Diese vom Gesetzgeber der Reichsversicherungsordnung getroffene Regelung gibt einen Anhaltspunkt auch für die Abgrenzung des Anspruchs auf Gehaltsfortzahlung nach § 63 HGB in derartigen Fällen.

4. Legt man diesen Maßstab an, konnte Frau Sch Lohnfortzahlung für den fraglichen Zeitraum beanspruchen. Frau Sch ist nur deshalb an vier Arbeitstagen von der Arbeit ferngeblieben, um ihre damals dreieinhalb Jahre alte Tochter zu Hause pflegen und betreuen zu können. Das Kind konnte wegen seiner Erkrankung nicht im Kindergarten untergebracht werden. Andere im Haushalt lebende Personen standen für die Betreuung und Pflege nicht zur Verfügung.

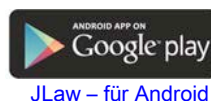
Entgegen der Ansicht der Revision scheitert der Anspruch nicht daran, daß Frau Sch keine Vorsorge für plötzlich auftretende Erkrankungen ihres Kleinkindes getroffen hatte. Zwar muß der Handlungsgehilfe - entsprechendes gilt auch für Arbeitnehmer, die ihre Ansprüche auf § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB stützen - nach Möglichkeit einen Arbeitsausfall zu vermeiden suchen (BAG 9, 179 [182] = AP Nr. 23 zu § 616 BGB [zu 2 b der Gründel]). Frau Sch war aber nicht verpflichtet, ihr krankes Kind in den ersten Tagen der Krankheit einer dem Kind fremden Pflegeperson anzuvertrauen, auch nicht für Pflege und Betreuung im eigenen Haushalt. Für die kurzen Erkrankungen und für die ersten Tage einer voraussichtlich länger dauernden Krankheit kommt es - ebenso wie in § 185 c Abs. 1 RVO - nur darauf an, ob weitere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Pflegepersonen zur Verfügung stehen. Es ist deshalb ohne Bedeutung, ob es in Hamburg - dem Wohnort von Frau Sch - Gemeinde- oder freie Schwestern gab, die die Betreuung und Pflege des kranken Kindes hätten kurzfristig übernehmen können. Erst bei voraussichtlich länger dauernden Erkrankungen muß sich der

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

- 7 -



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



- 7 -

Handlungsgehilfe um anderweite Betreuung und Versorgung des Kindes kümmern. Dauert die Krankheit länger als fünf Arbeitstage, wird der Handlungsgehilfe im allgemeinen keine Weiterzahlung des Gehaltes nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB beanspruchen können. Wie die arbeitsrechtliche Lage bei wiederholten Erkrankungen des Kindes in einem Kalenderjahr ist, braucht nicht entschieden zu werden. Es ist nicht vorgetragen, daß Frau Sch im Kalenderjahr 1975 bereits Gehaltsfortzahlung wegen Erkrankung ihrer Tochter N in Anspruch genommen hätte.

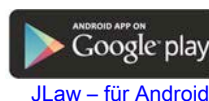
5. Der Gehaltsfortzahlungsanspruch scheitert weder ganz noch teilweise daran, daß Frau Sch in der fraglichen Zeit ihre Arbeit nicht noch in den Abendstunden zwischen 18.00 und 20.00 Uhr angeboten hat. Bei der nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB erforderlichen Zumutbarkeitsprüfung kann der Arbeitgeber in der Regel nicht erwarten, daß der Handlungsgehilfe kurzfristig mit einer Verlegung der Arbeitszeit einverstanden ist. Das könnte hier allerdings insofern anders sein, als Frau Sch zuvor schon im eigenen Interesse mehrfach um Änderung ihrer Arbeitszeit gebeten hatte, und die Beklagte weitgehend den Wünschen von Frau Sch entgegengekommen war. Das spricht dafür, daß auch die Beklagte von Frau Sch Verständnis und Entgegenkommen in der Frage der Arbeitszeit erwarten konnte. Ob danach eine Arbeit zwischen 18.00 und 20.00 Uhr zumutbar war, kann jedoch offenbleiben. Dem Berufungsgericht ist darin beizupflichten, daß die Beklagte diese Arbeitsmöglichkeit ihrer Handlungsgehilfin hätte anbieten müssen. Frau Sch konnte von sich aus nicht wissen, ob die Arbeitsleistung zu der geänderten Arbeitszeit sinnvoll war. Das konnte nur die Beklagte als Arbeitgeberin beurteilen. Sie hätte deshalb die Frage, ob Frau Sch noch

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

in den Abendstunden zur Arbeit kommen sollte, von sich aus anschneiden müssen. Das ist nach dem eigenen Vortrag der Beklagten nicht geschehen.

III. § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB ist geltendes und anwendbares Recht.

Der Senat hat zwar in seiner Entscheidung vom 20. Juli 1977 - 5 AZR 325/76 - ([demnächst] AP Nr. 47 zu § 616 BGB [zu 2 a der Gründe]) die Frage aufgeworfen, ob § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB in Fällen der vorliegenden Art, in denen es nicht um die Erkrankung des Arbeitnehmers selbst sondern um ein sonstiges Unglück geht, neben § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB als Anspruchsgrundlage in Betracht kommt. Er hat Zweifel wegen der rechtlich ungleichen Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen angemeldet. Diese Bedenken bleiben bestehen.

1. Eine Ungleichbehandlung von Angestellten untereinander und von Arbeitern und Angestellten ist für die hier vorliegende Fallgestaltung mit dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) nicht zu vereinbaren. Der allgemeine Gleichheitssatz verbietet es, wesentlich Gleiches ungleich zu behandeln. Er ist verletzt, wenn sich für eine gesetzliche Differenzierung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund finden läßt, wenn also für eine am Gerechtigkeitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die unterschiedliche Regelung als willkürlich bezeichnet werden muß (BVerfGE 1, 13 [52]; 1, 264 [275 f.]; seither ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, zuletzt BVerfGE 45, 376 [386 f.]).

In den Fällen, in denen der persönliche Verhinderungsgrund des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB zugleich ein Unglück im Sinne von § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB bzw. § 133 c Satz 1 GewO ist, sind Arbeitnehmer, die sich nur auf die BGB-Regelung berufen können, wegen der eingeschränk-

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



- 9 -

ten Anspruchsvoraussetzungen der BGB-Regelung benachteiligt. Nach § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung davon abhängig, daß der Arbeitnehmer insgesamt nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Leistung der Dienste verhindert ist (BAG [GS] 8, 314 [322 ff.] = AP Nr. 22 zu § 616 BGB [zu B II der Gründe]), während § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB, ebenso wie § 133 c GewO, eine solche Anspruchsvoraussetzung nicht kennt. Dieser rechtliche Unterschied dürfte sich in Fällen der vorliegenden Art, bei der Erkrankung eines im Haushalt lebenden Kleinkindes, kaum auswirken. Auch der Handlungsgehilfe kann Gehaltsfortzahlung aus diesem Grund nur für eine verhältnismäßig kurze Zeit beanspruchen, weil nur für eine begrenzte Zeit die Arbeitsleistung unzumutbar ist. Auch der Handlungsgehilfe muß sich deshalb bei voraussichtlich länger dauernder Erkrankung des Kindes um anderweitige Pflege und Betreuung bemühen. Dagegen sind Arbeitnehmer, die sich nur auf die BGB-Regelung berufen können, benachteiligt, was die rechtliche Ausgestaltung ihres Anspruchs betrifft: Ansprüche nach § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB werden allgemein für abdingbar gehalten (vgl. BAG [GS] 8, 285 [292] = AP Nr. 21 zu § 616 BGB [zu B I der Gründe]; BAG 9, 179 [181] = AP Nr. 23 zu § 616 BGB [zu 1 b der Gründe]; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., § 97 III, S. 461 mit weiteren Nachweisen). § 63 HGB und § 133 c GewO sind zwingendes Recht. Offenbar hat der Gesetzgeber, als er im Jahre 1930 die Unabdingbarkeit in § 616 Abs. 2 BGB, § 63 HGB und § 133 c GewO einführte (1. Teil, Kap. II Art. 3 der NotVO vom 1. Dezember 1930, RGBl. I, 517 i. V. mit Kap. IV der ÄnderungsVO vom 1. Dezember 1930, RGBl. 1931 I, 281) übersehen, daß der Tatbestand der §§ 63 HGB, 133 c GewO "unverschuldetes Unglück" weitergeht als der Tatbestand des § 616 Abs. 2 BGB "Krankheitsfall". Dadurch ist es für solche Fälle

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



- 10 -

zu einer Ungleichbehandlung gekommen, in denen ein unverschuldetes Unglück, nicht jedoch eine Erkrankung des Arbeitnehmers diesen an der Arbeitsleistung hindert. Für diese Ungleichbehandlung gibt es keinen sachlichen Grund.

Für den vergleichbaren sozialen Tatbestand - der Krankheit des Angestellten - hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Differenzierung in den Anspruchsvoraussetzungen zwischen den verschiedenen Gruppen der Angestellten als gröblich willkürlich und durch keinerlei sachliche Erwägung gerechtfertigt bezeichnet (vgl. BAG [GS] 8, 314 [332] = AP Nr. 22 zu § 616 BGB [zu B III 2 der Gründe]). Die seinerzeit noch für vertretbar gehaltene Ungleichbehandlung der Arbeiter ist inzwischen durch das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I, 946) beseitigt worden. Auf dem Gebiet der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht daher weitgehende Rechtseinheit. Auch der vorliegende soziale Tatbestand verlangt eine rechtlich gleiche Behandlung.

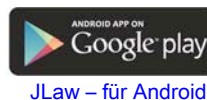
2. Der Senat hat jedoch keinen Anlaß, wegen dieser Ungleichbehandlung das Bundesverfassungsgericht anzurufen, auch dann nicht, wenn er davon ausgeht, daß die fraglichen Bestimmungen durch die nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ergangenen Gesetzesänderungen (insbesondere durch §§ 7 bis 9 des Strafrechts-Reform-Ergänzungsgesetzes vom 28. August 1975, BGBl. I, 2289) in den Willen des nachkonstitutionellen Gesetzgebers aufgenommen worden sind. Die Rechtsstellung der Frau Sch, der Rechtsvorgängerin der Klägerin, ist durch die etwaige verfassungswidrige Ungleichbehandlung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen nicht beeinträchtigt. Ihr Anspruch beruht nicht auf § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB, sondern auf § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB. Nur in einem Rechtsstreit, in dem ein bisher benachteiligter Arbeitnehmer Ansprüche der hier vorliegenden Art er-

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

- 11 -



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



- 11 -

hebt, stellt sich die Frage, ob mit verfassungskonformer Auslegung des § 616 BGB geholfen werden kann, oder ob der Senat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einholen müßte (Art. 100 Abs. 1 Satz 1 GG). Insofern bedarf das erwähnte Senatsurteil vom 20. Juli 1977 einer Berichtigung.

IV. Nach allem ist der in der Höhe unstreitige Lohnanspruch der Frau Sch begründet, so daß die Revision zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Fenge

Dr. Paetsch Döring

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)

