

Für das Nachschlagewerk! Nein

Für die Fachpresse! Nein

Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BAT § 37 Abs. 2; BGB §§ 288, 616

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 625/75

Urteil des BAG vom 13. Dezember 1976 LAG Berlin



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



5 AZR 625/75

4 Sa 81/75 Berlin

Urteilstenor zuge-
stellt am 13. Dezember 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 8. Dezember 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. September 1975 - 4 Sa 81/75 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 19. Juni 1975 - 17 Ca 36/75 - abgeändert:
Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.055,40 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1975 zu zahlen.
3. Der weitergehende Zinsanspruch wird abgewiesen.
4. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin nimmt als Trägerin der gesetzlichen Krankenversicherung das beklagte Land aus übergegangenem Recht auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle in Höhe des dem Mitglied der Klägerin gezahlten Krankengeldes in Anspruch.

Die bei der Klägerin versicherte Frau B war im Februar 1974 länger als zwei Jahre beim beklagten Land als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Bestimmungen des BAT Anwendung, der in § 37 Abs. 2 hinsichtlich der Dauer der Gewährung von Krankenbezügen bestimmt:

"Die Krankenbezüge werden bei einer Dienstzeit (§ 20) von weniger als zwei Jahren ... bis zum Ende der 6. Woche, nach einer Dienstzeit von mindestens 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche ... der Arbeitsunfähigkeit gewährt."

Frau B war ab 4. Februar 1974 arbeitsunfähig krank. Sie erhielt vom beklagten Land Krankenbezüge bis zum 8. März 1974 (33 Tage). Vom 9. März bis 22. Juni 1974 ruhte das Arbeitsverhältnis wegen der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes. Nach Ablauf der Schutzfristen dauerte die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. Juli 1974 fort.

Das beklagte Land verweigerte der Angestellten für die Zeit ab 23. Juni 1974 weitere Krankenbezüge, da die Bezugsfrist des § 37 Abs. 2 BAT mit dem Ende der neunten Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, nämlich am 8. April 1974, abgelaufen sei.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Frist des § 37 Abs. 2 BAT laufe nicht, solange das Arbeitsverhältnis der Angestellten wegen des Mutterschutzes geruht habe. Das beklagte Land sei verpflichtet gewesen, nach Ablauf der Schutzfristen für weitere 30 Kalendertage Krankenbezüge zu zahlen. Sie hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie
1.055,40 DM nebst 8 % Zinsen seit dem
1. April 1975 zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,
die Klage abzuweisen.



- 3 -

Es hat die Auffassung vertreten, im Unterschied zu allen gesetzlichen Regelungen müsse Gehalt nach § 37 Abs. 2 BAT nur für die ersten sechs oder neun Wochen nach Beginn der Erkrankung gezahlt werden. Das beklagte Land hat außerdem die Höhe des geltend gemachten Zinsanspruchs bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist bis auf einen Teil des geltend gemachten Zinsanspruchs begründet. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts darf ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in die Frist, für die er Krankenbezüge nach § 37 Abs. 2 BAT zu zahlen hat, Zeiten nicht einrechnen, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz ruht.

1. Das Berufungsgericht hat seine Entscheidung allein auf den Wortlaut des § 37 Abs. 2 BAT gestützt. Es hat daraus geschlossen, daß die Frist des Tarifvertrages abweichend von den gesetzlichen Lohnfortzahlungsregeln auch dann laufe, wenn das Arbeitsverhältnis während dieser Bezugsfrist ruhe. Dem kann der Senat nicht folgen.

a) Er ist dieser Auffassung bereits in seinem Urteil vom 15. Mai 1975 (AP Nr. 4 zu § 37 BAT mit zust. Anm. von Trieschmann), das dem Berufungsgericht noch nicht bekannt gewesen sein dürfte, entgegengetreten. Der Senat hat darauf abgestellt, daß bei allen Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, die auf gesetzlichen Bestimmungen beruhen, die Sechs-Wochen-Frist gehemmt ist, solange die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen. Dies soll insbesondere für die Dauer der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87, 88 ff. DSGVO geschützt.

- 4 -



Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz gelten (BAG 10, 7 [10 ff.] = AP Nr. 20 zu § 63 HGB [zu III, 2 und IV der Gründe]). Andernfalls könne die durch die Lohnfortzahlungsbestimmungen bezweckte soziale Sicherung der Arbeitnehmer nicht oder nicht in vollem Umfang erreicht werden. Auf diesem Hintergrund hat der Senat auch die tarifliche Regelung des § 37 Abs. 2 BAT gesehen. Er ist zu dem Ergebnis gelangt, daß die Parteien des Tarifvertrages nur die Dauer der Bezugsfrist abweichend von § 616 Abs. 2 BGB und den übrigen Lohnfortzahlungsbestimmungen regeln wollten, nicht aber auch die aus einem anderen Problembereich stammende Frage, welche Auswirkungen das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses auf den Lauf der Bezugsfrist habe. Dabei hat der Senat auch den unterschiedlichen Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen einerseits und der tariflichen Bestimmung andererseits berücksichtigt; der Wortlaut stehe aber der in erster Linie an Sinn und Zweck orientierten Auslegung des Tarifvertrages nicht entgegen.

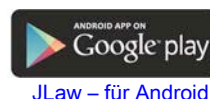
b) Der Senat hält an dieser Auffassung fest. Entgegen der Ansicht der Revision kommt im Wortlaut des § 37 Abs. 2 BAT nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß der Anspruch auf Krankenbezüge während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses - abweichend von der durch die Rechtsprechung ausgeformten gesetzlichen Regelung - nicht gehemmt sein solle. Dies gilt um so mehr, als zweifelhaft ist, ob die Auslegung der Revision mit der gesetzlichen Regelung des § 616 Abs. 2 BGB vereinbar ist (vgl. bes. Trieschmann, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 37 BAT a.E.). Jedenfalls läßt sich mit dem Wortlaut allein keine Auslegung rechtfertigen, die zu dem Sinn und Zweck der Vorschrift in einem offensichtlichen Widerspruch steht, den öffentlichen Arbeitgeber zu einem zumutbaren Beitrag zur sozialen Sicherung des Arbeitnehmers heranzuziehen. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen die gesetzliche Bezugsfrist nicht verlängert wird. Der vorliegende Fall zeigt, daß die Angestellte B, wollte man der Auffassung der Beklagten folgen, nur Gehaltsfortzahlung für 33 Kalendertage anstatt für 42 Kalendertage nach der gesetzlichen Regelung fordern könnte.



Entgegen der Ansicht der Revision geht es nicht nur um eine Lastenverteilung zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse. Die Revision übersieht, daß das von der Krankenkasse gezahlte Krankengeld nicht in allen Fällen die Höhe des Nettoarbeitsentgelts erreicht. Auch der Umstand, daß § 616 Abs. 2 BGB eingeführt wurde, um die Krankenkassen zu entlasten, spricht nicht für die Auffassung der Revision. Bei der von ihr für richtig gehaltenen Auslegung der tariflichen Bestimmung würde der mit der gesetzlichen Regelung bezweckte Erfolg wieder in Frage gestellt; die tarifliche Bezugsdauer könnte erheblich kürzer sein als die gesetzliche. Im übrigen haben die Tarifvertragsparteien eine längere Bezugsdauer im Interesse der Arbeitnehmer vereinbart. Im Regelfall braucht deshalb die Kasse erst nach Ablauf der tariflichen Bezugsfrist in die soziale Sicherung einzutreten. Die Revision begründet nicht hinreichend, warum dies in Fällen der vorliegenden Art anders sein soll, warum also die tariflich vereinbarte Bezugsdauer nicht voll ausgeschöpft werden muß.

c) Der hier vorliegende Sachverhalt rechtfertigt keine andere Beurteilung. In dem der Entscheidung AP Nr. 4 zu § 37 BAT zugrunde liegenden Sachverhalt fiel der Beginn der Krankheit in ein ruhendes Arbeitsverhältnis; die Gehaltsfortzahlung begann erst mit dem Wiederaufleben des ruhenden Arbeitsverhältnisses für die in § 37 Abs. 2 BAT festgelegte Dauer. Im vorliegenden Fall ruhte das Arbeitsverhältnis für 15 Wochen während einer insgesamt fast sechs Monate andauernden Erkrankung. In beiden Fällen muß aber die Frage, wie die Bezugsfrist des § 37 Abs. 2 BAT zu berechnen ist, gleich beantwortet werden. Nur Beginn und Ende der Leistungspflicht können sich zeitlich verschieben.

d) Danach muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden. Der zwischen den Parteien unstreitige Sachverhalt erlaubt bezüglich der Hauptforderung eine abschließende Entscheidung zugunsten der Klägerin.



- 6 -

2. Nur der geltend gemachte Zinsanspruch ist nicht in vollem Umfang begründet. Die Beklagte braucht die Forderung vom Eintritt der Rechtshängigkeit an nur mit 4 v. H. zu verzinsen (§ 288 Abs. 1 BGB). Daß durch den Verzug des beklagten Landes ein weiterer Schaden entstanden ist (§ 288 Abs. 2 BGB) hat die Klägerin nicht schlüssig dargelegt. Sie hat zwar behauptet, sie hätte das an Frau B ausgezahlte Krankengeld ertragbringend bei der damaligen Geldmarktlage zu einem Zinsfuß von 8 % anlegen können. Das beklagte Land hat aber die Höhe des Zinsanspruchs der Klägerin bestritten. Die Klägerin hätte daraufhin näher darlegen müssen, daß sie auch Beträge in der hier in Rede stehenden Größenordnung längerfristig anzulegen pflegt, denn nur bei einer langfristigen Anlage läßt sich der geltend gemachte Zins erzielen.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Wagner

Krebs



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)