

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 9/9a RV 11/92

.....,

Klägerin und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigte:,

g e g e n

Land Baden-Württemberg,
vertreten durch das Landesversorgungsamt Baden-Württemberg,
Stuttgart 1, Rosenbergstraße 122,

Beklagter und Revisionsbeklagter.

Der 9. Senat des Bundessozialgerichts hat am 10. Februar 1993 ohne mündliche Verhandlung durch Vorsitzenden Richter Dr. S c h m i t t, Richterinnen J a e g e r und Richter D a u sowie ehrenamtliche Richter S z a b l e w s k i und K ü h n e für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 28. Februar 1992 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Revisionsverfahren nicht zu erstatten.



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



Gründe:

I

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Klägerin die Kosten der Lohnfortzahlung für einen Arbeitnehmer zu erstatten sind, der wegen Wehrdienstbeschädigung wiederholt arbeitsunfähig krank gewesen ist.

Die Klägerin beschäftigt den Arbeiter L. -P. E. (E.). Dieser nahm vom 12. bis zum 21. April 1989 an einer Reserveübung der Bundeswehr teil. Dabei verletzte er sich am 19. April 1989. Wegen dieser Wehrdienstbeschädigung war er anschließend bis zum 26. Mai 1989 arbeitsunfähig krank. Das während dieser Zeit dem E. fortgezahlte Arbeitsentgelt wurde der Klägerin vom Beklagten erstattet.

Vom 9. bis zum 16. Oktober 1989 war E. erneut beschädigungsbedingt arbeitsunfähig erkrankt. Der Beklagte lehnte es ab, das für die Zeit vom 9. bis zum 13. Oktober 1989 fortgezahlte Arbeitsentgelt zu erstatten. § 16g des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) erlaube die Erstattung nur für die Arbeitsunfähigkeit, die sich an den Wehrdienst unmittelbar anschließt (Bescheid vom 23. November 1989).

Die Klage hatte keinen Erfolg (Urteil des Sozialgerichts <SG> Stuttgart vom 26. Oktober 1990). Das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen (Urteil vom 28. Februar 1992). Nach § 16g Abs 1 BVG sei fortgezahltes Arbeitsentgelt nur zu erstatten, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits am Tage nach Ende des Dienstverhältnisses bestanden habe. Später eintretende Arbeitsunfähigkeit bleibe nach der ausdrücklichen Regelung des § 16g Abs 2 BVG unberücksichtigt, ebenso erneute Arbeitsunfähigkeit nach zwischenzeitlicher Wiederaufnahme der Beschäftigung. Eine erweiternde Auslegung sei nicht möglich. Es entspreche auch dem Wesen der Aufopferung, daß nicht notwendigerweise Ersatz für alle Aufwendungen gewährt wird, die bei der Erfüllung von Gemeinschaftsaufgaben entstehen.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision macht die Klägerin geltend, der Erstattungsanspruch bestehe für dieselbe Zeit, für die der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet sei. Erforderlich und ausreichend sei, daß die erneute Arbeitsunfähigkeit auf der Wehrdienstbeschädigung beruhe. Es sei nicht anzunehmen, daß eine vorübergehende Aufnahme der Arbeit den Erstattungsanspruch endgültig zum Erlöschen bringe. Das benachteilige nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer.

Die Klägerin beantragt,



die Urteile des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 28. Februar 1992 und des Sozialgerichts Stuttgart vom 26. Oktober 1990 sowie den Bescheid des Beklagten vom 23. November 1989 aufzuheben und den Beklagten zu verurteilen, ihr das dem Arbeitnehmer E. in der Zeit vom 9. bis zum 13. Oktober 1989 fortgezahlte Arbeitsentgelt und die darauf entrichteten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zu erstatten.

Der Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes <SGG>).

II

Die Revision ist nicht begründet.

Das LSG hat zutreffend entschieden, daß das beklagte Land nicht verpflichtet ist, der klagenden Arbeitgeberin den Lohn zu erstatten, den sie ihrem Arbeitnehmer E. in der zweiten Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Wehrdienstes gezahlt hat. Nach § 16g BVG wird der Arbeitgeber nur hinsichtlich der Lohnfortzahlung entlastet, die für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit geleistet wird, die sich unmittelbar an den Wehrdienst anschließt. Daß nach der Beendigung dieser ersten Arbeitsunfähigkeit kein Erstattungsanspruch für eine später erneut eintretende Arbeitsunfähigkeit gewährt wird, folgt schon aus § 16g Abs 1 BVG, der für die Begründung des Erstattungsanspruchs voraussetzt, daß die Arbeitsunfähigkeit "am Tag nach" Beendigung des Wehrdienstes bestand. Es ist daher nach dem Wortlaut des Gesetzes ohne Belang, daß die erneute Arbeitsunfähigkeit auf derselben Krankheit, hier der Wehrdienstbeschädigung, beruht. Eindeutig bekräftigt wird diese Regelung durch die Beschreibung der Beendigung des Erstattungszeitraums in § 16g Abs 2 Satz 2 BVG. Danach endet der Erstattungszeitraum nicht erst mit dem Ende der Lohnfortzahlungsverpflichtung, sondern schon dann, wenn die am Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehende Arbeitsunfähigkeit entfällt oder nicht mehr durch die Folgen der Schädigung verursacht wird.

Damit ist es ausgeschlossen, § 16g BVG über seinen Wortlaut hinaus auch auf Fälle anzuwenden, in denen eine weitere Arbeitsunfähigkeit ebenso schädigungsbedingt ist wie die erste. Insbesondere liegt keine planwidrige Regelungslücke vor, die durch die Rechtsprechung im Wege der Rechtsfortbildung geschlossen werden könnte. Der Gesetzgeber hat planmäßig einen Teil der Versorgungslast den Arbeitgebern überlassen.



Die nachteiligen Folgen, die sich auch auf die Arbeitnehmer auswirken können, sind hinzunehmen.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat schon in seinem Urteil vom 12. Oktober 1972 (BSGE 35, 1) zu dem Rechtszustand vor § 16g BVG entschieden, daß sich aus dem BVG keine Regelung ergab oder durch Rechtsfortbildung ermitteln ließ, die den Bund verpflichtete, den Arbeitgebern die Lohnfortzahlung zu erstatten, die sie wegen einer schädigungsbedingten Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeiter leisten mußten. Damals war die Belastung der Arbeitgeber noch größer, denn ihnen wurden anders als jetzt nicht einmal die Aufwendungen erstattet, die dadurch entstehen, daß ein Arbeitnehmer schädigungsbedingt arbeitsunfähig in das Beschäftigungsverhältnis zurückkehrte.

Das BSG hat allerdings darauf hingewiesen, daß die Verpflichtung der Arbeitgeber, den durch den Wehrdienst arbeitsunfähig gewordenen Arbeitnehmern Lohnfortzahlung entschädigungslos zu gewähren, Anlaß zur Prüfung sei, ob aus Enteignung und Aufopferung ein Anspruch hergeleitet werden könnte. Dies könne aber nicht entschieden werden, weil der Sozialrechtsweg nicht gegeben sei. - Auch nach Inkrafttreten der Änderungen der §§ 17 und 17a Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) am 1. Januar 1991 durch Gesetz vom 17. Dezember 1990 (BGBl I 2809) ist es dem Senat nicht gestattet, über einen solchen Anspruch zu entscheiden. Zwar hat das Gericht des zulässigen Rechtswegs den Rechtsstreit unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten zu entscheiden (§ 17 Abs 2 Satz 1 GVG). Das gilt aber nicht für Ansprüche aus Enteignung, Aufopferung und Amtshaftung (§ 17 Abs 2 Satz 2 GVG). Wenn allerdings ein Gericht entgegen dieser Vorschrift über einen auf diese Gesichtspunkte gegründeten Anspruch entscheidet, hat das Rechtsmittelgericht nach § 17a Abs 5 GVG ohne Prüfung des Rechtswegs ebenfalls zu entscheiden. § 17a Abs 5 GVG gilt aber nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (NJW 1992, 1686) und des Bundesverwaltungsgerichts (NVwZ 1992, 661) erst dann, wenn das Gericht erster Instanz schon unter Geltung des am 1. Januar 1991 in Kraft getretenen neuen Gerichtsverfassungsrechts entschieden hat. Hier hat das SG schon vor diesem Zeitpunkt entschieden.

Die Bedenken gegen die Verpflichtung der Arbeitgeber zur entschädigungslosen Zahlung von Lohnfortzahlung bei schädigungsbedingter Arbeitsunfähigkeit ergeben sich auch nicht in erster Linie aus eigentumsrechtlichen Überlegungen, sondern daraus, daß in anderen Fallgruppen des sozialen Entschädigungsrechts den Arbeitgebern Erstattungsansprüche zuerkannt werden. Die Benachteiligung durch § 16g BVG könnte ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art 3 Abs 1 Grundgesetz (GG) sein. Das ist aber zu verneinen. Festzustellen ist nur eine Systemwidrigkeit, nicht eine die Grenzen der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers überschreitende Ungleichbehandlung.



Die Verpflichtung, den Lohn eines Arbeiters auch bei schädigungsbedingter Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen, beruht auf § 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes (LFZG) vom 27. Juli 1969 (BGBl I 946). Danach verliert ein Arbeiter bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, an der ihn kein Verschulden trifft, nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Worauf die krankheitsbedingte unverschuldete Arbeitsunfähigkeit zurückzuführen ist, vor allem worauf die Krankheit beruht, ist unerheblich. Nach Ablauf dieser Zeit sind die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung für die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer und zur Zahlung von Lohnersatz - Krankengeld - verpflichtet (§ 189 RVO, jetzt § 49 Abs 1 Nr 1 SGB V). Auch die Verpflichtung der Krankenkassen besteht unabhängig davon, worauf die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beruht.

Der Grundsatz, daß die Arbeitgeber und die Krankenkassen für Arbeitsunfähigkeiten jeglicher Ursache einzustehen haben, wird aber wesentlich gemildert, weil in der durchgängigen Praxis des Gesetzgebers das "Verursacherprinzip" gilt (vgl Nr 1 der Verwaltungsvorschriften zu § 19 BVG). Zur Entlastung der Arbeitgeber und der Krankenkassen werden diejenigen herangezogen, die für die Arbeitsunfähigkeit verantwortlich sind. Herangezogen werden schon durch das LFZG diejenigen, die für die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters schadensersatzpflichtig sind, weil sie schuldhaft gehandelt oder durch ihr Handeln die Gefährdungshaftung begründet haben (§ 4 LFZG). Der Schadensersatzanspruch des Arbeiters geht auf den Arbeitgeber über. Im Ergebnis entsprechendes gilt bei der Arbeitsunfähigkeit von Angestellten. Sie sind verpflichtet, ihren Schadensersatzanspruch an die Arbeitgeber abzutreten (Palandt/Putzo, BGB, 52. Aufl 1993, § 616 Rz 32). Diejenigen Rechtsträger, die kraft öffentlichen Rechts dafür einzutreten haben, daß ein Arbeitnehmer bei Erfüllung öffentlicher Aufgaben einen Schaden erlitten und arbeitsunfähig geworden ist, werden allerdings nicht durch einen allgemeinen Rechtssatz, sondern durch spezielle Gesetze zur Erstattung von Lohnfortzahlungen herangezogen. Hervorzuheben ist § 9 Abs 2 Satz 5 des Zivilschutzgesetzes vom 9. Oktober 1957 idF vom 9. August 1976 (BGBl I 2109). Danach ist den Arbeitgebern das Arbeitsentgelt zu erstatten, das sie Arbeitnehmern aufgrund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weiterleisten, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst im Zivilschutz zurückzuführen ist. Dasselbe gilt nach § 9 Abs 2 Satz 5 des Katastrophenschutzgesetzes (KatSchG) vom 9. Juli 1968 idF vom 14. Februar 1990 (BGBl I 229). Im Katastrophenschutz werden auch wehrpflichtige Helfer eingesetzt, die durch diese Hilfe ihre Pflicht, Grundwehrdienst zu leisten, ersetzen (§ 8 Abs 2 und 3 KatSchG). Es werden also die Arbeitgeber von Wehrpflichtigen unterschiedlich behandelt, je nachdem ob diese Wehrdienst leisten (§ 16g BVG) oder ihre Pflicht durch Hilfe im Katastrophenschutz ersetzen. - Eine weitere Entlastungsregelung bei einer Arbeitsverhinderung, die im öffentlichen Interesse eintritt, ist in § 49 Abs 4 des Bundesseuchengesetzes zu sehen: Wer wegen der von ihm ausgehenden Ansteckungsgefahr nicht arbeiten darf, soll in der Zeit der Lohnfortzahlung den Arbeitgeber



nicht belasten. Hier ist allerdings das öffentliche Interesse an der Erstattung deutlicher. In die Reihe der Vorschriften, die dem Versorgungsschutz den Vorrang vor dem allgemeinen sozialen Schutz bei Arbeitsunfähigkeit einräumen, gehört auch § 19 Abs 2 Satz 1 BVG. Danach wird das Krankengeld den Krankenkassen immer erstattet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch eine anerkannte Schädigungsfolge verursacht worden ist.

Es ist also deutlich, daß das Verursacherprinzip für Arbeitgeber nicht so uneingeschränkt gilt wie zwischen öffentlich-rechtlichen Leistungsträgern. Die relative Belastung der Arbeitgeber wird noch dadurch verstärkt, daß ihnen der Anspruch gegen einen Schädiger grundsätzlich versagt bleibt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer Wehrdienstbeschädigung beruht. Das ist die Folge des § 91a des Soldatenversorgungsgesetzes, der Schadensersatzansprüche gegen den Bund oder einen anderen Soldaten nur bei vorsätzlicher unerlaubter Handlung zuläßt. Fahrlässige Handlungen erlauben keinen Rückgriff auf den Schädiger.

Mit § 16g BVG wurde dem Verursacherprinzip nur teilweise Rechnung getragen. Im Gesetzgebungsverfahren war geplant, die "Erstattung der Aufwendungen der Arbeitgeber für die Lohn- bzw Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall bei Arbeitsunfähigkeiten, für die nach Gesetzen des sozialen Entschädigungsrechts haftet wird", gesetzlich zu regeln (BT-Drucks 8/4022 S 1). Das ist weder hinsichtlich des Leistungsumfangs noch bezüglich aller Rechtsgebiete gelungen, die zur sozialen Entschädigung zählen (zu den Ungereimtheiten des § 16g BVG vgl Fehl, SGb 1988, 397). Insbesondere bleiben die Arbeitgeber voll zahlungspflichtig, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf eine nach dem Gewaltopferentschädigungsgesetz anerkannte Schädigungsfolge zurückzuführen ist. In diesen Fällen verbleibt ihnen immerhin ein (wirtschaftlich wenig sinnvoller) Erstattungsanspruch gegen den Schädiger (vgl § 5 Gewaltopferentschädigungsgesetz und § 81a BVG). Die trotz § 16g BVG verbleibende Benachteiligung der Arbeitgeber von Wehrpflichtigen, Grenzschutzangehörigen und Zivildienstleistenden, die von der an sich angestrebten vollen Entlastung bei schädigungsbedingter Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeitnehmer ausgenommen sind, ist keine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes. Der Gesetzgeber ist kraft des Gleichheitsgrundsatzes nicht gezwungen, das sachgerechte Verursacherprinzip in der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit in allen Fallgruppen zur gleichen Zeit einzuführen. Was den Gesetzgeber dazu veranlassen könnte, sind Gründe der Systematik unseres Sozialrechts. Systemverstöße sind aber nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für sich allein nicht geeignet, eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung zu begründen. Hierbei kann dahinstehen, ob der Systemgedanke nur ein Hilfsargument ist (vgl Nachweise bei Rübner in Bonner Kommentar, Lieferung Oktober 1992, Art 3 RdNr 34) oder einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz mit der Wirkung indiziert, daß eine Umkehrung der Argumentationslast eintritt (v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, Bd I, 3. Aufl, Art 3 Rdn 33). Daß für die volle Entlastung der Arbeitgeber von Wehrdienstleistenden, Grenzschutzangehörigen und



Zivildienstleistenden ebenso gute sachliche Gründe sprechen wie für die tatsächlich durchgeführte volle Entlastung der Arbeitgeber in den genannten anderen Rechtsgebieten, reicht jedenfalls für die Begründung einer Verletzung des Art 3 Abs 1 GG nicht aus.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)