

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

12. Sep. 1967

100

Gesetz: GewO § 133 c; (BGB § 616; HGB § 63; ArbKrankhG § 1)

Leitsätze:

1. Der Gehaltsfortzahlungsanspruch nach § 133 c Abs. 2 GewO ist auch dann nur auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsverhinderung begrenzt, wenn den Arbeitnehmer während der Arbeitsverhinderung ein neues Unglück trifft, das ebenfalls zu einer Arbeitsverhinderung führt. In diesem Falle wird bei entsprechender Dauer der durch das frühere und das neue Unglück bewirkten Arbeitsverhinderung im gegebenen Falle nur die Sechs-Wochenfrist ausgeschöpft.
2. Der Gehaltsfortzahlungsanspruch nach § 133 c Abs. 2 GewO besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des durch unverschuldetes Unglück an der Dienstleistung verhinderten Angestellten nicht wegen dieser Arbeitsverhinderung kündigt (Bestätigung von BAG 15, 121 [122] = AP Nr. 25 zu § 133 c GewO).

Aktenzeichen: 1 AZR 367/66

Urteil des BAG vom 12. September 1967

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 367/66

5 Sa 808/65 Düsseldorf

Verkündet
am 12. September 1967

¹⁰⁰
Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1967 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Neumann und Dr. Dr. Löwisch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Mai 1966 – 5 Sa 808/65 – wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. März 1962 bis zum 31. März 1965 als Färbermeister bei der Beklagten gegen ein monatliches Bruttogehalt von 1.292,-- DM tätig. Vom 4. August 1964 an bis einschließlich 1. September 1964 unterzog er sich wegen eines Leidens einer von der BfA verordneten Kur; bis zum 11. September 1964 einschließlich war ihm eine Schonzeit verordnet worden. Am 11. September 1964 wurde der Kläger wegen einer Mandelvereiterung in ein Krankenhaus eingeliefert, aus dem er nach einer Operation am 18. September 1964 wieder entlassen wurde; anschließend war er noch bis zum 5. Oktober 1964 einschließlich arbeitsunfähig krank geschrieben. Die Beklagte zahlte ihm nach der Kurverschickung für die Dauer von sechs Wochen (4. August bis 14. September 1964) das Gehalt weiter.

Mit der Klage verlangt der Kläger Fortzahlung des Gehaltes auch für die Zeit vom 15. September bis zum 5. Oktober 1964 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 1.085,28 DM. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageantrag weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist im Sinne des § 133 a GewO ein in einem Gewerbeunternehmen beschäftigter Arbeitnehmer, der mit höheren technischen Dienstleistungen betraut ist. Nach § 133 c Abs. 1 Ziff. 4 GewO können diese Arbeitnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von ihrem Arbeitgeber entlassen werden, wenn sie durch anhaltende Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden. Der Anspruch

- 5 -



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



100

des Arbeitnehmers auf die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitgebers bleibt jedoch in diesem Falle, auch wenn der Arbeitgeber von der Kündigungsbefugnis Gebrauch gemacht hat, nach § 133 c Abs. 2 GewO für die Dauer von sechs Wochen in Kraft, wenn die Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück verhindert worden ist.

Es entspricht ganz einheitlicher Ansicht in der Rechtsprechung (z.B. BAG 15, 121 [122] = AP Nr. 25 zu § 133 c GewO) und im Schrifttum (z.B. Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I, Seite 623; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Seite 344, Fußnote 95), daß letztere Regelung auch dann zum Zuge kommt, wenn der Angestellte durch unverschuldetes Unglück an der Dienstleistung verhindert ist, der Arbeitgeber aber das Arbeitsverhältnis nicht wegen der auf dem unverschuldeten Unglück beruhenden Arbeitsverhinderung kündigt. Wenn bei der außerordentlichen fristlosen Kündigung dem Arbeitnehmer im Hinblick auf das bisherige Arbeitsverhältnis der Anspruch zusteht, so muß das auch bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses trotz der Arbeitsverhinderung, und zwar dann erst recht, gelten. Die Interessenlage, die § 133 c Abs. 2 GewO regelt, ist in diesem Falle in ihrem Gewicht noch eindeutiger. Insoweit stehen die Arbeitnehmer, die unter die Vorschrift des § 133 c Abs. 1 Ziff. 4, Abs. 2 GewO fallen, den Handlungsgehilfen, für die die Regelung des § 63 HGB gilt, gleich (BAG 11, 12 [14] = AP Nr. 22 zu § 63 HGB). Im übrigen sieht § 616 Abs. 2 BGB außer für die in § 133 a GewO und § 63 HGB genannten und offensichtlich wegen ihrer Art besonders hervorgehobenen Gruppen von Arbeitnehmern allgemein für jeden Angestellten hinsichtlich des Krankheitsfalles eine grundsätzlich entsprechende Regelung vor.

Nach diesen Vorschriften - und vergleichbares gilt gemäß § 1 Abs. 1 ArbKrankhG, wonach der infolge unver-



schuldeter Krankheit an seiner Arbeit verhinderte Arbeiter auf die Dauer von sechs Wochen den Zuschußanspruch gegen seinen Arbeitgeber hat - soll in Abweichung von den Vorschriften der §§ 320 ff. BGB, die sonst für den Fall einer auf einem unverschuldeten Unglück beruhenden Arbeitsverhinderung zu Lasten des Arbeitnehmers mit der Folge des Wegfalls der Bezüge für die Zeit der Arbeitsverhinderung zum Zuge kämen, dem Arbeitnehmer aus sozialen Gründen das Arbeitsentgelt trotz Nichtleistung von Arbeit dann belassen werden, wenn die Arbeitsverhinderung auf einem unverschuldeten Unglück oder des näheren auf einer Krankheit beruht. Diese Pflicht des Arbeitgebers zur Weitergewährung der Bezüge ist aber dahin begrenzt, daß sie auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt sein soll. Ihrem Inhalt nach erstreben sonach diese Regelungen einen billigen Ausgleich zwischen den Belangen des Arbeitnehmers einerseits und denen des Arbeitgebers andererseits. Dem durch unverschuldetes Unglück an der Dienstleistung verhinderten Arbeitnehmer wird zwar zunächst der Anspruch auf seine Bezüge durch Begründung einer diesbezüglichen Pflicht des Arbeitgebers für diesen Fall erhalten; diese Pflicht wird aber auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt.

Die Sechs-Wochenfrist beginnt grundsätzlich mit dem Tage, der auf denjenigen folgt, an dem die Dienstleistung des Arbeitnehmers wegen des Unglücks aufhörte (BAG 11, 19 [21] = AP Nr. 27 zu § 63 HGB). Der Fristbeginn knüpft an die Tatsache und den Tag des Eintritts der Arbeitsverhinderung, nicht des Unglücks an. Die Frist läuft selbst dann nur auf die Dauer von sechs Wochen seit diesem Tage, wenn innerhalb dieser sechs Wochen während der aufgrund des unverschuldeten Unglücks noch bestehenden Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmer ein neues Unglück trifft, das seinerseits zu einer Arbeitsverhinderung geführt hätte, wenn eine solche Arbeitsverhinderung nicht bereits aufgrund des früheren Unglücks eingetreten wäre. Allerdings führt ein neues Unglück mit der Wirkung einer Arbeitsverhinderung,



das während der Dauer des ersten Unglücks eintritt, je nach seinem Zeitraum auch dann zur Ausschöpfung der Sechswochenfrist, wenn die Arbeitsverhinderung infolge des ersten Unglücks schon früher geendet hätte. Das Gesetz stellt auf die Arbeitsverhinderung ab, wenn diese nur auf einem unverschuldeten Unglück beruht. Die Interessenabwägung zwischen der Lage des Arbeitnehmers und der des Arbeitgebers, die im Hinblick auf die Bindungen aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer aus sozialen Gründen seinen Anspruch gibt, muß andererseits die Belange des Arbeitgebers berücksichtigen, die auf die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers gehen. Deshalb fallen nicht das Unglück - oder des näheren auch die Krankheit - allein als solche, sondern die durch derartige Umstände ausgelöste Arbeitsverhinderung ins Gewicht, und die Sechswochenfrist richtet sich nach ihr. Während des Laufes der durch das erste Unglück noch nicht beendeten Arbeitsverhinderung kann kein neues Unglück eintreten, das nun seinerseits eine Arbeitsverhinderung mit einer weiteren Ingangsetzung des Anspruchszeitraumes zugunsten des Arbeitnehmers bewirkte; ein Arbeitnehmer, der während noch andauernder Arbeitsverhinderung von einem neuen Unglück betroffen wird, wird nicht erst durch dieses neue Unglück an der Dienstleistung verhindert, wenn er bereits aufgrund des früheren Unglücks seine arbeitsvertraglich geschuldeten Dienste nicht leisten konnte und nicht zu leisten brauchte.

Es trifft zwar zu, daß der Arbeitnehmer einen erneuten Anspruch erwirbt, wenn nach Beendigung der ersten Arbeitsverhinderung in einem Zeitpunkt, in dem diese Beendigung bereits eingetreten war, insbesondere der Arbeitnehmer seine Arbeit wieder aufgenommen hatte, eine neue Arbeitsverhinderung durch ein neues unverschuldetes Unglück zu Lasten des Arbeitnehmers eintritt. Die Arbeitskraft des Arbeitnehmers hatte dem Arbeitgeber wieder zur



- 6 -

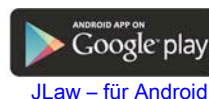
Verfügung gestanden; der Schicksalsschlag des neuen Unglücks und die dadurch bedingte neue Arbeitsverhinderung sind, auch unter Berücksichtigung der Fassung der Gesetze (für § 63 HGB siehe die ausdrückliche Entscheidung BAG 3, 37 [38] = AP Nr. 2 zu § 63 HGB), entsprechend der Sechs-Wochenfrist auf die Partien des Arbeitsverhältnisses zu verteilen. Die wiederholte Erkrankung an demselben Grundleiden kann wegen des Zusammenhangs dieser Erkrankungen allerdings je nach dem zeitlichen Verhältnis der neuen Erkrankung zu der ersten Erkrankung den Anspruch des Arbeitnehmers entfallen lassen (BAG 3, 37 [38/39] = AP Nr. 2 zu § 63 HGB; BAG 9, 283 [286/289] = AP Nr. 23 zu § 1 ArbKrankhG). Um eine "neue" Arbeitsverhinderung handelt es sich aber nicht, wenn während noch bestehender Arbeitsverhinderung aufgrund eines früheren Unglücks den Arbeitnehmer ein neues Unglück trifft, das seinerseits zu einer über die Sechs-Wochenfrist hinausgehenden Arbeitsverhinderung führt. In solchen Fällen handelt es sich um eine Fortdauer der bereits bestehenden Arbeitsverhinderung.

Der Kläger war seit dem 4. August 1964 an der Arbeit verhindert, und zwar wegen der Krankheit, deretwegen er zur Kur verschickt und deretwegen ihm anschließend eine Schonzeit bis einschließlich 11. September 1964 bewilligt war, sowie anschließend wegen der am 11. September 1964 aufgetretenen Mandelvereiterung. Daß die Erkrankungen ein "Unglück" im Sinne des § 153 c Abs. 2 GewO darstellen, bedarf keiner näheren Begründung (siehe übrigens für den Fall des § 63 HGB BAG 10, 183 [184] = AP Nr. 21 zu § 63 HGB). Es kommt nach gefestigter Rechtsprechung nicht darauf an, daß die Kurzeit und die Schonzeit als solche kein Unglück waren, da das Leiden und damit ein Unglück der Anlaß und die unmittelbare Grundursache für die Durchführung dieser Heilverfahren bildeten (BAG 10, 183 [186] = AP Nr. 21 zu § 63 HGB; BAG 11, 12 [15] = AP Nr. 22 zu § 63 HGB; BAG 11, 64 [70] = AP Nr. 23 zu § 63 HGB.) Da die Kurzeit und die Schonzeit verordnet waren, ist

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

ferner davon auszugehen, daß sie notwendig waren. Nach ebenfalls gefestigter Rechtsprechung ist die Notwendigkeit einer solchen Heilbehandlung Anspruchsvoraussetzung. Sie liegt vor, wenn das Unglück es unmöglich oder doch unzumutbar macht, die Arbeit zu erbringen (BAG 10, 183 [186] = AP Nr. 21 zu § 63 HGB; BAG 11, 12 [15] = AP Nr. 22 zu § 63 HGB; BAG 11, 64 [69, 70] = AP Nr. 23 zu § 63 HGB). Daß es sich bei der Krankheit des Klägers, die zur Kur- und Schonzeit geführt hat, und um die anschließende Mandelvereiterung um verschuldete Unglücke handelte, ist weder vorgetragen noch sonst aus dem Sachverhalt ersichtlich. Da sonach davon auszugehen ist, daß der Kläger vom 4. August 1964 an durch unverschuldetes Unglück, nämlich durch das zur Kur und Schonzeit führende Leiden und die noch in dieser Zeit auftretende Mandelentzündung, an der Leistung der von ihm geschuldeten Dienste entsprechend lange Zeit verhindert war, war die Beklagte gehalten, an den Kläger das Arbeitsentgelt auf die Dauer von sechs Wochen, gerechnet vom 4. August 1964 an, weiterzuzahlen.

Es kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß die Mandelentzündung, an der der Kläger am 11. September 1964 erkrankte, nicht auf dem Bronchialleiden, dessentwegen der Kläger bereits am 4. August 1964 zur Kur verschickt war, beruhte und daß sie auch akut erst am 11. September 1964 aufgetreten ist, die Frage der neuen Erkrankung an demselben Grundleiden sich also nicht stellt. Es handelt sich dann um ein neues, von dem früheren Unglück zu scheidendes weiteres Unglück, das den Kläger betroffen hat. Durch dieses neue Unglück wurde aber keine neue Sechs-Wochenfrist in Gang gesetzt, und zwar eben deshalb, weil der Kläger schon seit dem 4. August 1964 an der Arbeit wegen des früheren Unglücks verhindert war und diese Arbeitsverhinderung am 11. September 1964 andauerte. Der wegen des Bronchialleidens



bereits seit dem 4. August 1964 an der Arbeit verhinderte Kläger hatte von diesem Tage an Anspruch auf das Sechs-Wochenentgelt. Das neue Unglück, das während der früheren Arbeitsverhinderung eintrat, löste keinen Anspruch auf Zahlung für eine weitere Sechs-Wochenfrist aus; diese wurde vielmehr nur ausgeschöpft.

Die Entscheidungen des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Oktober 1966 in Sachen 2 AZR 464/65 (AP Nr. 41 zu § 1 ArbKrankhG) und in Sachen 2 AZR 475/65 (nicht zur Veröffentlichung vorgesehen) stehen der vorstehend vertretenen Auffassung nicht entgegen. Sie unterscheiden sich im Sachverhalt grundlegend von dem hier zur Entscheidung stehenden Fall. In den beiden vom Zweiten Senat entschiedenen Fällen war der Arbeitnehmer, als ihn ein neues und anderes Unglück traf, wegen des früheren Unglücks nicht mehr an der Arbeitserbringung gehindert. Er war vielmehr von dem behandelnden Arzt bereits wieder gesund geschrieben worden und sollte und konnte die von ihm geschuldete Arbeit aufnehmen, als das neue Unglück eintrat. In solchen Fällen kann es nach der Auffassung des Zweiten Senats bei natürlicher Betrachtungsweise keinen wesentlichen Unterschied machen, ob den Arbeitnehmer das neue Unglück unmittelbar vor der vorgesehenen Arbeitsaufnahme nach Wegfall der früheren Arbeitsverhinderung getroffen hat oder ob es ihn unmittelbar nach dieser Arbeitsaufnahme trifft. Der Zweite Senat hat entscheidend darauf abgestellt, daß der Arbeitnehmer schon gesund geschrieben war, als er neu und anders erkrankte.

Für den hier zu entscheidenden Fall, in dem der Arbeitnehmer während einer noch wegen eines früheren Unglücks bestehenden Arbeitsverhinderung ein neues Unglück erlitten hat, befindet sich der Senat mit seiner Auffassung in Übereinstimmung mit der ganz herrschenden Ansicht in Schrifttum und Rechtsprechung, wenn er davon ausgeht, daß



100

das neue Unglück einen neuen Anspruch auf Fortzahlung
des Entgelts nicht auslöst (vgl. Nikisch, ArbR, 3. Aufl.,
Band I, Seite 626; Schmatz-Fischwasser, ArbKrankhG,
5. Aufl., Seite 87; Schnorr von Carolsfeld, ArbR,
2. Aufl., Seite 215; Baumbach-Duden, HGB, 17. Aufl.,
§ 63 Anm. 2; Landmann-Rohmer-Wyermann-Fröhler-Neumann,
GewO 1966, Band II, § 133 c Anm. 41).

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Löwisch

Neumann

