

23. Juni 1960

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

129

Gesetz: ArbKrankhG § 1, HGB § 63,
GewO § 133c Abs. 2

Leitsatz:

Bei wiederholter Erkrankung an demselben, medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden hat der Arbeiter, wenn nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, gegen den Arbeitgeber einen erneuten Anspruch auf Gewährung eines Krankengeldzuschusses nach dem ArbKrankhG, wenn er nach der früheren Erkrankung länger als sechs Monate voll gearbeitet hat.

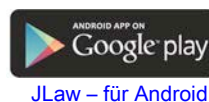
Aktenzeichen: 2 AZR 164/59

Urteil des BAG vom 23. Juni 1960

LAG Bayern
(Nürnberg)



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



2 AZR 164/59

129

Ber.-Reg.-Nr. Sa 293/58/VI N
Bayern (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 23. Juni 1960

gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1960 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Schilgen und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Müller und Paulsen für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern, Kammer VI
in Nürnberg, vom 27. Januar 1959
- Sa 293/58/VI N - wird auf ihre Kosten
zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt. In der Zeit vom 10. August 1957 bis zum 6. Oktober 1957 war er arbeitsunfähig krank und erhielt von der Beklagten einen Krankengeldzuschuß (KGZ) nach dem ArbKrankhG.

In der Zeit vom 29. April bis 11. Mai 1958 war der Kläger erneut krank, und zwar wiederum wegen Magenblutungen. Die Allgemeine Ortskrankenkasse Nürnberg sah diese Erkrankung als Fortsetzungsleiden an und gewährte dem Kläger ein Krankengeld in Höhe von 50 Prozent des Grundlohnes. In der Zeit zwischen den beiden Erkrankungen hat der Kläger voll gearbeitet.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines KGZ in Höhe von 60,61 DM.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, zur Zahlung eines KGZ schon deshalb nicht verpflichtet zu sein, weil die Gewährung des auf 65 Prozent des Grundlohnes erhöhten Krankengeldes Anspruchsvoraussetzung sei. Selbst wenn dies nicht der Fall sei, gebiete aber das ArbKrankhG eine Zuschußzahlung wegen ein und derselben Krankheit nur für die Dauer von sechs Wochen. Sowohl im sozialversicherungsrechtlichen wie im arbeitsrechtlichen Sinne bilde die Erkrankung vom Frühjahr 1958 eine Einheit mit der früheren Erkrankung.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Es hat die Gewährung des erhöhten Krankengeldes nicht als Anspruchsvoraussetzung für einen KGZ nach dem ArbKrankhG angesehen und – in Anknüpfung an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Mai 1956 (AP Nr. 2 zu § 63 HGB) – eine praktische Ausheilung der früheren Erkrankung im Sinne des Arbeitslebens angenommen, weil der Kläger in der Zwischenzeit länger als sechs Monate voll gearbeitet hat.



Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Klagabweisungsantrag.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Zwischen den Parteien besteht Streit weder darüber, daß beim Kläger für die Zeit vom 29. April bis 11. Mai 1958 die in § 1 ArbKrankhG genannten Regelvoraussetzungen für den Anspruch auf einen KGZ gegeben sind noch über die Höhe des vom Kläger geltend gemachten Betrages.

Daß die Gewährung des erhöhten Krankengeldes nicht eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist, hat der Senat im Urteil vom 5. Mai 1960 - 2 AZR 271/58 -, das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen ist, bereits ausgesprochen. Die Revision der Beklagten bringt insoweit für ihre Rechtsauffassung keine weiteren Argumente, so daß es genügt, auf jenes Urteil Bezug zu nehmen. Danach kommt es für den Anspruch auf einen KGZ nach § 1 ArbKrankhG grundsätzlich nicht darauf an, ob es sich bei der zu bezuschussenden Erkrankung um eine Fortsetzungserkrankung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelte oder nicht. Wollte man diese Auffassung vertreten, so würde das dazu führen, daß eine ihrer Natur nach aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herrührende Leistung (siehe auch die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Entscheidung des Großen Senats, BAG AP Nr. 21 zu § 616 BGB) von Gesichtspunkten außerhalb des Arbeitsverhältnisses abhängig werden würde. Eine lediglich sozialversicherungsrechtliche Betrachtungsweise würde nämlich versicherungsmathematische Gedankengänge zum Maßstab einer Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter machen. Aus diesem Grunde rügt die Revision zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht hätte aufklären müssen, ob der Kläger in der Zeit zwischen seinen beiden Erkrankungen mindestens objektiv

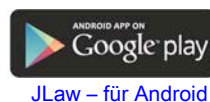


- 4 -

behandlungsbedürftig war oder nicht. Von einer solchen Behandlungsbedürftigkeit hängt lediglich die sozialversicherungsrechtliche Qualifikation beider Erkrankungen als einer einzigen Fortsetzungserkrankung ab. Darauf und also auf die Gewährung des erhöhten Krankengeldes kommt es aber für die Verpflichtung des Arbeitgebers zum KGZ gerade nicht an. Es kann vielmehr zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, daß die Krankenkasse nach ihrer Erfahrung in diesen Angelegenheiten den Versicherungsfall zutreffend behandelt hat, insbesondere liegen Anzeichen für eine Fehlbewertung nicht vor.

II. Bei seinen weiteren Ausführungen geht das angefochtene Urteil davon aus, daß die hier streitige Erkrankung deshalb eintrat, weil die Magenkrankheit des Klägers im medizinischen Sinne (Grundleiden) noch nicht voll ausgeheilt war, daß aber gleichwohl die fragliche Erkrankung im arbeitsrechtlichen Sinne nicht als Fortsetzungserkrankung, sondern als eine neue und deswegen zur Zahlung des KGZ führende Krankheit anzusehen sei, weil der Kläger in der Zwischenzeit längere Zeit voll gearbeitet hat. Das unterliegt in rechtlicher Hinsicht keinen Bedenken.

III. Nicht beizutreten ist allerdings der vom Kläger vertretenen Auffassung, daß ein KGZ gemäß § 1 ArbKrankhG in jedem Arbeitsunfähigkeitsfalle, sofern dieser nur durch Krankheit hervorgerufen ist, zu gewähren sei. Diese Auffassung würde einerseits zur Folge haben, daß der Arbeitgeber erneut für die Dauer von sechs Wochen einen KGZ zahlen müßte, wenn ein von einer Krankheit genesener Arbeiter bereits nach einigen Tagen voller Arbeitsfähigkeit einen Rückfall erleiden würde. Andererseits würde diese Auffassung dazu führen, daß ein Arbeiter, der vor seiner völligen Genesung an einer völlig neuen Erkrankung erkrankt und nunmehr längere Zeit weiterhin arbeitsunfähig bleibt, den KGZ nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen erhalten könnte. Zuzugeben ist dieser Auffassung, daß § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbKrankhG nur davon spricht, daß ein Arbeiter infolge "Krankheit" an seiner



Arbeitsleistung verhindert sein muß, daß dagegen nicht davon gesprochen wird, daß ein Arbeiter infolge "einer" Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Jedoch ist der Auffassung des Klägers entgegen zu halten, daß das ArbKrankhG es nicht auf den Arbeitsunfähigkeitsfall als solchen abstellt, sondern nur auf Arbeitsunfähigkeitsfälle, die eben infolge Krankheit eintreten. Mehrere Gründe sprechen dabei durchschlagend dafür, daß der Gesetzgeber den Krankengeldzuschuß für Arbeitsunfähigkeitsfälle gewähren wollte, die infolge "einer" Krankheit auftreten.

1) Hierfür spricht zunächst § 1 Abs. 1 Satz 4 ArbKrankhG. Dort wird bestimmt, daß der Arbeitgeber den Zuschuß bis zu einer Dauer der Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen zu zahlen hat. Diese Befristung der Arbeitgeberleistung, die der Entlastung des Arbeitgebers dienen soll, ist nur dann sinnvoll, wenn der mißglückte Arbeitsversuch eines Arbeiters nicht erneut die Zuschußpflicht für die Dauer von sechs Wochen auslöst.

2) Systematisch gehört das ArbKrankhG in seiner Gesamtheit zu dem Komplex von Vorschriften, welche dem Schutz des Arbeitnehmers vor den Zufällen und Schicksalsereignissen des Arbeitslebens dienen sollen. Hierbei ist aber nicht der Eintritt der Arbeitsunfähigkeit schlechthin als Zufall und Schicksalsereignis anzusehen, vor welchem der Arbeiter geschützt werden soll, sondern vielmehr die Krankheit ist es, die für den davon betroffenen Arbeiter einen Zufall und Schicksalsschlag bedeutet, welcher es notwendig macht, ihn wirtschaftlich zu sichern. Die Arbeitsunfähigkeit als solche steht nicht abstrakt im Raume, sondern ist bedingt durch das sie auslösende Ereignis. An das betreffende Ereignis knüpfen alle jene dem Schutz und der Hilfe für den Arbeiter dienenden Regelungen an. Damit stellt aber jede neue Erkrankung einen neuen Zufall, eine sich in einzelnen Schüben entwickelnde und wiederholt zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit dagegen an sich nur einen einzigen Zufall dar.



3) Das ArbKrankhG ist vor dem sozial-politischen Hintergrund der bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen über die Fortzahlung des Lohnes in Krankheitsfällen ergangen (§ 63 HGB; § 133c Abs. 2 GewO). Zu diesen älteren Gesetzen bestand aber im Zeitpunkt des Erlasses des ArbKrankhG eine seit Jahrzehnten verhältnismäßig gefestigte Rechtsprechung dahin, daß der Arbeitnehmer im Falle wiederholter Erkrankungen an demselben Grundleiden nur unter hinzukommenden weiteren Umständen, die die abermalige Erkrankung als neue Krankheit erscheinen lassen, einen erneuten Anspruch auf die Arbeitgeberleistungen hatte. Mit dem ArbKrankhG war beabsichtigt, den Arbeitern im Krankheitsfalle eine der Rechtstellung der Handlungsgehilfen bzw. gewerblichen Angestellten zwar nicht voll vergleichbare, aber doch angenäherte Rechtstellung zu gewähren. Anhaltspunkte dafür, daß der Arbeiter bei wiederholter Erkrankung an demselben Grundleiden insoweit besser gestellt werden sollte, sind nicht ersichtlich.

4) Der KGZ stellt eine auf der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht beruhende Leistung dar. Die Fürsorgepflicht gebietet es aber, dem von einem Unglücksfall betroffenen Arbeitnehmer zu helfen, auch dem Arbeitnehmer, der von wiederholten, unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht für sich dastehenden Unglücksfällen getroffen wird, wiederholt zu helfen, allerdings in jedem einzelnen Unglücksfall nach Höhe und Dauer nur in dem vom Gesetz näher festgelegten Umfang.

IV. Die vorgenannten Gesichtspunkte, vor allem die zu Ziffer 2, 3 und 4 genannten, rechtfertigen es zugleich, zur Beurteilung der Frage, wann eine wiederholte Erkrankung an demselben medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden den KGZ erneut auslöst, auf die Erkenntnisse Bezug zu nehmen, die in der Rechtsprechung zu § 63 HGB bzw. § 133c Abs. 2 GewO entwickelt worden sind. Auch dort geht das Gesetz davon aus, daß der Arbeitgeber wegen ein und derselben Krankheit des Arbeitnehmers nur einmal, bei verschiedenen

Krankheiten dagegen wiederholt zur Leistung verpflichtet ist. Dabei wird insbesondere auch sowohl im HGB wie im ArbKrankhG das Problem der wiederholten Erkrankung an demselben, medizinisch noch nicht ausgeheilten Grundleiden nicht ausdrücklich behandelt. Es ist danach rechtlich nicht zu beanstanden, wenn sich das angefochtene Urteil bei seiner Entscheidung auf die Erkenntnisse des Bundesarbeitsgerichts zu § 63 HGB (BAG 3, 37) stützt.

Übernimmt man die zu § 63 HGB entwickelten Grundsätze, so scheidet sowohl die sozialversicherungsrechtliche wie auch die rein medizinische Betrachtungsweise aus. Entscheidend ist vielmehr allein die Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter. Allerdings ist das Urteil BAG 3, 37 bisweilen zu der von ihm angestellten Interessenabwägung mißverstanden worden.

Der Senat hat in der genannten Entscheidung ausgeführt, eine Ausheilung sei desto eher anzunehmen, je länger der Handlungsgehilfe zwischenzeitlich seine Dienste verrichtet hat. Dieser Satz ist bisweilen so verstanden worden, als habe der Senat die Dauer der zwischenzeitlichen Tätigkeit als Indiz für eine medizinische Ausheilung des Grundleidens angesehen. Ein solches Indiz sei aber widerlegbar. Bestehe in der Zwischenzeit Behandlungsbedürftigkeit, so könne von einer Ausheilung nicht gesprochen werden (vgl. Urteil des LAG Baden-Württemberg, Außenkammer Mannheim, vom 12. Februar 1959 - VII Sa 117/58 -). Auch Schelp-Trieschmann (Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfalle, 1958, S. 172) haben das Urteil offensichtlich so verstanden, denn sie rügen, der vom Senat verwendete Begriff der relativen oder praktischen "Ausheilung" sei mißverständlich, und sie setzen sich dafür ein, schlechthin einen längeren Zeitraum voller Arbeitsfähigkeit als ausreichend für die Auslösung eines neuen Zahlungsanspruchs anzusehen.

In Wirklichkeit hat der Senat dem ganzen Zusammenhang nach eindeutig ausgesprochen, daß es auf die Ausheilung im medizinischen Sinne in keiner Weise ankommt. Maßgeblich ist



- 8 -

vielmehr, daß der Zustand des Arbeitnehmers sich so gebessert hat, daß er für längere Zeit voll arbeitsfähig war. Bereits dann werden die Belange des Arbeitgebers nicht mehr berührt. Ein längerer, von Krankheit ungestörter Verlauf des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt es, vom medizinischen Heilungsprozeß abzusehen. Eine den Anforderungen des Arbeitslebens in der Praxis genügende Entwicklung des Beschäftigungsbildes gebietet es, den erneuten Eintritt der Arbeitsunfähigkeit als ein neues "Unglück" im Sinne des Gesetzes anzusehen. In diesem letztgenannten Sinne ist das Urteil auch von Hueck in seiner Anmerkung zu AP Nr. 2 zu § 63 HGB verstanden worden.

Auch das angefochtene Urteil hat zutreffend von der Frage der medizinischen Ausheilung abgesehen und es nur auf die Frage abgestellt, ob der Zeitraum zwischen den beiden Erkrankungen eine längere Zeit im Sinne der genannten Erkenntnisse ist. Hierzu führt das angefochtene Urteil aus, eine Zeitspanne von sechs Monaten könne im Arbeitsleben als längere Zeit angesehen werden. Die Wartezeit für den vollen Urlaubsanspruch betrage in den Urlaubsgesetzen und in Tarifverträgen gewöhnlich sechs Monate. Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes setze nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer ein. Die längste gesetzliche Kündigungsfrist in § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 sowie für die Kündigung von Angestellten im öffentlichen Dienst nach § 16 T.O.A. betrage sechs Monate. Aus diesen Beispielen ergebe sich, daß in Fällen, in denen aus verschiedensten Erwägungen eine längere Zeit präzise zu umschreiben gewesen sei, keine längere Zeitspanne gewählt wurde.

Diese Ausführungen sind voll nachprüfbar, halten aber einer Nachprüfung stand. Wenn der Senat in BAG 3, 37 erkannt hat, daß die "längere Zeit" einer vollen Arbeitsfähigkeit zwischen den beiden Erkrankungen nicht als Indiz für eine medizinische Ausheilung, sondern lediglich als



Maßstab für eine Interessenabgrenzung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter anzusehen ist, dann handelt es sich bei der Wertung, ob im gegebenen Einzelfall eine "längere Zeit" zwischen den beiden Erkrankungen zurückgelegt wurde oder nicht, nicht um eine - der Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogene - Tatsachenfrage, sondern um eine Rechtsfrage. Die "längere Zeit" soll rechtlich ordnen, sie hat eine dem Begriff der Wartezeit entsprechende Funktion. Wenn das Landesarbeitsgericht die Dauer dieser Wartezeit in rechtsanaloger Anwendung der genannten Vorschriften auf sechs Monate festgelegt hat, so sind hiergegen rechtliche Bedenken nicht zu erheben. Die im Urlaubsrecht allgemein gültige Wartezeit von sechs Monaten beruht auf dem Gedanken, daß generell der Arbeitgeber von der Beschäftigung eines Arbeitnehmers einen bestimmten betriebswirtschaftlichen Nutzen erzielt, der es rechtfertigt, ihm die Lasten eines vollen Urlaubsanspruchs anzusinnen. Vor allem diese Gesichtspunkte gelten auch hier. Es ist danach gerechtfertigt, den Zufall einer erneuten Erkrankung an demselben Grundleiden und die damit verbundene Leistungspflicht des Arbeitgebers in eine jedenfalls im Regelfall feste Beziehung zur Dauer des durch Krankheit ungestört verlaufenen Arbeitsverhältnisses zu setzen. Ein Zeitraum von sechs Monaten genügt auch völlig, um diejenigen Fälle auszuschließen, in denen der Arbeiter einen sachwidrigen Arbeitsversuch unternimmt. Denn ein solcher Versuch würde bei objektiv bestehender Arbeitsunfähigkeit regelmäßig früher zur Arbeitsunfähigkeit infolge gesundheitlichen Zusammenbruchs führen. Es ist zwar denkbar, daß besondere Umstände des Einzelfalles eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten, so z.B., wenn der Arbeiter seine volle Arbeitsleistung sechs Monate hindurch nur deshalb hat erbringen können, weil er sich unter erheblichem gesundheitlichen Substanzverlust künstlich durch stark wirkende Arzneien aufrecht erhalten hat. Andererseits erscheint es dann auch nicht ausgeschlossen, daß bei einer für den Arbeiter besonders schweren körperlichen Arbeit, die zugleich für den Arbeitgeber mit besonderem Nutzen verbunden war, bereits ein kürzerer Zeitraum als die



- 10 -

genannten sechs Monate als ausreichend angesehen werden könnte. Hierzu braucht jedoch im vorliegenden Falle nicht abschließend Stellung genommen zu werden, weil für solche besonderen Umstände von keiner Seite etwas darge-
tan worden ist. Nach alledem ist dem angefochtenen Urteil zuzustimmen. Die Revision mußte daher zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Joachim

Dr. Müller

Paulsen

