

24. Okt. 1963

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

138

Gesetz: ArbKrankhG § 2 Abs. 2

Leitsatz: Wenn ein Arbeiter vor seiner Erkrankung in einem Zeitraum von mindestens 3 Monaten regelmäßig Überstunden geleistet hat, so gehören diese Überstunden zu den "sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden", nach denen sich der Krankengeldzuschuß des Arbeitgebers berechnet, es sei denn, daß diese Überstunden gerade während seiner Krankheit von einem vergleichbaren Arbeiter nicht mehr geleistet werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 444/62

Urteil des BAG vom 24. Oktober 1963

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 444/62

6 Sa 307/62 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

138

Verkündet
am 24. Oktober 1963

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 1963 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meder-Schering und den Bundesrichter Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Dr. Gerhard Müller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 6. Kammer, vom 27. August 1962, - 6 Sa 307/62 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 ist seit September 1960 als Rohrleger bei der Beklagten, einem Tiefbauunternehmen, tätig. Er erhält Stundenlohn, der monatlich abgerechnet wird. Vom 15. November bis 21. Dezember 1961 war er arbeitsunfähig krank und erhielt von der Krankenkasse ein werktägliches Krankengeld von 19,25 DM. Im letzten vor der Krankheit des Klägers liegenden Lohnabrechnungszeitraum, dem Oktober, hatte der Kläger einschließlich geleisteter Mehrarbeit 276,5 Stunden gearbeitet und dafür einen Nettolohn von 821,66 DM bezogen. Im August hatte er 260,5 Stunden und im September 245 Stunden gearbeitet.

Die Parteien streiten über die Berechnung des Krankengeldzuschusses. Der Kläger will die von ihm vor seiner Erkrankung geleisteten Überstunden nicht nur bei der Errechnung des Nettostundenlohnes der letzten abgerechneten Lohnzahlungsperiode, sondern auch bei den "sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden" (§ 2 Abs. 2 Satz 3 ArbKrankhG) berücksichtigen. Die Beklagte hingegen will als regelmäßige wöchentliche sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Arbeitszeit nur die tariflich vorgesehene Arbeitszeit von 44 Wochenstunden einsetzen. Sie behauptet, in ihrem Betriebe seien infolge der jahreszeitlich bedingten Verkürzung der Arbeitszeit im Baugewerbe seit der Erkrankung des Klägers keine Überstunden mehr angefallen. So habe der Rohrleger K, ein Mitarbeiter des Klägers, vom 12. November bis 23. Dezember 1961 noch nicht einmal 44 Stunden in der Woche gearbeitet, was der Kläger mit Nichtwissen bestreitet.

Die Beklagte hat unter Zugrundelegung ihrer Rechtsansicht dem Kläger einen Krankengeldzuschuß von 80,60 DM gezahlt. Der Kläger hat sich einen Krankengeldzuschuß von insgesamt 328,91 DM errechnet und fordert demgemäß mit der Klage noch 248,31 DM.

- 3 -



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



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Die Entscheidung über den auf §§ 1, 2 ArbKrankhG gestützten Klageanspruch hängt davon ab, wie der Krankengeldzuschuß zu berechnen ist, wenn ein Arbeiter vor seiner Erkrankung regelmäßig Überstunden geleistet hat, während seiner Krankheit aber solche im Betriebe nicht mehr angefallen sind.

I. Diese Frage ist hier nach der am 1. August 1961 in Kraft getretenen Neufassung des Arbeiterkrankheitsgesetzes (BGBl. I S. 913) zu beurteilen. Nach der alten Fassung von 1957 war der Krankengeldzuschuß einfach nach dem Nettoarbeitsentgelt zu berechnen, das der erkrankte Arbeiter im letzten Lohnabrechnungszeitraum verdient hatte. Diese Regelung hat die Neufassung nur für solche Arbeiter beibehalten, deren Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist (§ 2 Abs. 3 ArbKrankhG). Für Arbeiter hingegen, bei denen es - wie hier beim Kläger - nach Stunden bemessen ist, schreibt die Neufassung in § 2 Abs. 2 nunmehr eine andere etwas umständlichere Berechnung vor. Es ist zunächst das Nettostundenentgelt des letzten Lohnabrechnungszeitraums zu ermitteln (§ 2 Abs. 2 Satz 1), also ein Lohnfaktor, und dieser ist dann nach § 2 Abs. 2 Satz 2 zu vervielfältigen mit der Zahl der auf den Werktag entfallenden Arbeitsstunden, also einem Zeitfaktor.

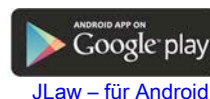
Hat der Arbeitnehmer im letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraum Überstunden geleistet, so ist das zunächst einmal bei der Errechnung des Geldfaktors zu berücksichtigen, wobei es gleichgültig ist, ob diese Überstunden regelmäßig oder unregelmäßig geleistet worden sind. Denn für die Ermittlung des Geldfaktors stellt es das Gesetz, wie auch



das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, allein auf das in der letzten Lohnperiode tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt, vermindert um die gesetzlichen Lohnabzüge, ab, das dann zur Ermittlung des Nettostundenlohnes durch die tatsächlich in diesem Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden (unter Hinzurechnung der schuldhaft versäumten) zu teilen ist. Die in der letzten Lohnabrechnungsperiode gezahlten Überstundenzuschläge erhöhen somit - wenn auch im Gesamtergebnis nur geringfügig - den Geldfaktor.

Auch bei der Ermittlung des Zeitfaktors können Überstunden Berücksichtigung finden und so dazu beitragen, daß der Lohnfaktor mit einem durch die Überstunden verstärkten Zeitfaktor zu multiplizieren ist. Für die Ermittlung des Zeitfaktors stellt es das Gesetz auf die Zahl "der auf den Werktag entfallenden Arbeitsstunden" ab, wobei für den Werktag ein Sechstel (unter Umständen ein Fünftel) "der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden" anzusetzen ist. Überstunden sind also hinzuzurechnen, wenn sie zu den sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden gehören.

Dies ist nicht etwa von vornherein ausgeschlossen. Wenn "regelmäßige Arbeitsstunden" im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 3 als die gesetzlich, tariflich oder vertraglich vorgesehene Grundarbeitszeit zu verstehen wären, mithin im betonten Gegensatz zu Überstunden (so irrtümlich LAG Hamburg, BB 1962, 715), wäre es allerdings ausgeschlossen. Unter "regelmäßigen Arbeitsstunden" ist jedoch hier, wie auch nach anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen und Tarifnormen, eine in stetiger Wiederholung geleistete, wenn auch von der tariflichen abweichende und von Woche zu Woche nicht immer gleichbleibende Arbeitszeit zu verstehen, im Gegensatz zu einer nur vorübergehend verlängerten (oder verkürzten) Arbeitszeit (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Lohnzuschläge, Nr. 1 zu § 5 Urlaubsgesetz Niedersachsen, Nr. 1 zu § 1 TVG Überstunden und Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn). So verstanden können auch Überstunden zu regelmäßigen Arbeitsstunden werden.



Um nun zu erkennen, ob im gegebenen Falle Überstunden nicht nur vorübergehend, sondern regelmäßig geleistet worden sind, bedarf es der Beobachtung eines längeren Zeitraums. Welcher Zeitraum dafür maßgebend sein soll, sagt das Gesetz nicht. Der letzte abgerechnete Lohnabrechnungszeitraum ist es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, jedenfalls nicht. Denn wenn er maßgebend hätte sein sollen, so hätte es der im neugefaßten § 2 ArbKrankhG vorgesehenen komplizierten Berechnungsweise nicht bedurft. Dann hätte es genügt, wie in der ursprünglichen Fassung, lediglich auf das Nettoarbeitsentgelt abzustellen. Es empfiehlt sich, mindestens einen Zeitraum von drei Monaten zu wählen, wie er in anderen Gesetzen vorgesehen ist, in denen es ebenfalls darum geht, die Regelmäßigkeit von Arbeitseinkommen festzustellen, wie etwa im Mutterschutzgesetz (§ 10), im AVAVG (§ 90 Abs. 3), im Bundesurlaubsgesetz (§ 11) und in verschiedenen Länderurlaubsgesetzen, auf die das Landesarbeitsgericht mit Recht verweist. Es sind allerdings auch Fälle denkbar, in denen es zur Feststellung der Regelmäßigkeit geleisteter Überstunden eines noch längeren Zeitraums bedarf. Im vorliegenden Falle besteht indessen kein Zweifel daran, daß der Kläger in einem Zeitraum von drei Monaten vor seiner Erkrankung regelmäßig Überstunden geleistet hat.

II. Damit ist aber noch nicht die entscheidende Frage beantwortet, ob diese in der Vergangenheit geleisteten Überstunden als regelmäßige sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebende Arbeitsstunden im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbKrankhG anzusehen sind.

Zweifel hieran ergeben sich daraus, daß - jedenfalls nach der Behauptung der Beklagten - seit der Erkrankung des Klägers und während der gesamten Krankheitsdauer keine Überstunden mehr angefallen sind. Das hat zu der zwischen den Parteien strittigen Frage geführt, ob es auf die Höhe des Krankengeldzuschusses von Einfluß ist, daß während der Krankheit des Arbeiters seine mit ihm vergleichbaren Arbeitskameraden keine Überstunden mehr geleistet haben. Wäre es ohne



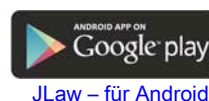
Einfluß, so würde der kranke Arbeiter mehr erhalten als der arbeitende.

Nach der ursprünglichen Fassung des Arbeiterkrankheitsgesetzes konnte in der Tat der Fall eintreten, daß der kranke Arbeiter während seiner Krankheit mehr als der gesunde weiterarbeitende erhielt. Denn in der alten Fassung gewährte das Gesetz dem erkrankten Arbeiter ohne Rücksicht darauf, wie sich für die gesunden Arbeiter inzwischen die Arbeitszeitbedingungen gestaltet hatten, 90% des Nettoarbeitsentgeltes der vergangenen Lohnperiode, was unter Umständen - etwa bei Wegfall von Überstunden - mehr sein konnte als der Arbeitsverdienst vergleichbarer gesunder Arbeiter.

Gerade zur Vermeidung solcher unerwünschter Zufälligkeiten hat der Gesetzgeber dem § 2 ArbKrankhG eine neue Fassung gegeben, wie sich aus dem im Bundestag bei der ersten Lesung des Gesetzes am 23. Februar 1961 erstatteten Bericht des Abgeordneten H ergibt. Er hat zur Begründung der damals vorgeschlagenen Änderung - soweit ersichtlich ohne Widerspruch - folgendes gesagt:

"Wie Ihnen zweifellos bekannt ist, hat der Grundlohn als Bemessungsgrundlage für das Krankengeld bisher zu sozialpolitisch zum Teil recht unerwünschten Ergebnissen geführt, weil nach dem bisher geltenden Recht die Krankenbezüge weit höher, aber auch weit niedriger sein können, als der bei regelmäßiger Arbeitszeit erzielte Lohn. Es mag hier dahingestellt bleiben, ob bzw. inwieweit die Behauptungen, die vorwiegend von den Krankenkassen erhoben werden, zutreffen, daß ein hohes durch Überstunden erzielttes Arbeitsentgelt manchen Versicherten dazu verführt, sich dann krank zu melden, wenn die Überstunden wieder wegfallen. Wir wollen das sicherlich nicht verallgemeinern. Wir werden aber zugeben müssen, daß solche Fälle in der Praxis vorkommen. Wir haben auch gar kein Interesse daran - und es kann auch, glaube ich, ganz allgemein nicht bestritten werden, daß es sozialpolitisch unerwünscht ist -, wenn das Krankengeld, oder besser gesagt die Krankenbezüge in, was weiß ich, wieviel Fällen höher sind oder höher sein können als das bei normaler Arbeitszeit verdiente Arbeitsentgelt.

Niemand kann das wollen, wir wollen durch diese Vorlage auch sicherstellen, daß derartige - wenn Sie den Ausdruck gestatten - "Auswüchse" oder "Mißbräuche" in



der Praxis bei der Berechnung der Krankenbezüge für die Zukunft ausgeschaltet werden

Es ist natürlich auch unerwünscht, daß der Kranke, der vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit das Unglück hatte, infolge einer Produktionsflaute oder infolge anderer Umstände im Betriebe gering zu verdienen, nun noch ein ganz geringes Krankengeld oder ganz geringe Bezüge erhält. Gerade diese Unsicherheit über die Höhe des Krankengeldbezuges scheint mir und meinen Freunden ein wesentlicher Unterschied zwischen der Situation des Arbeiters und der des Angestellten zu sein. Der Ihnen vorgelegte Entwurf übernimmt insofern einen Gedanken des Regierungsentwurfs zum Krankenversicherungsneuregelungsgesetz mit dem Ziel, diese Unterschiede durch eine neue Art der Berechnung des Krankengeldes zu vermeiden" (Verhandlungen des Deutschen Bundestages, 3. Wahlperiode, 145. Sitzung, stenografische Berichte, Bd. 48 S. 8216).

Diese Motive des Gesetzgebers, unerwünschte Zufallsergebnisse zu vermeiden und die Fürsorge für den kranken Arbeiter an die für den kranken Angestellten anzupassen, müssen bei der Auslegung von § 2 Abs. 2 des Gesetzes berücksichtigt werden, zumal sie in der Neufassung des Gesetzes einen nicht zu übersehenden Niederschlag gefunden haben. Denn während das Gesetz bei der Ermittlung des Nettostundenentgelts, also bei der Ermittlung des Geldfaktors, eindeutig vergangenheitsbezogen auf die letzte abgerechnete Lohnperiode abstellt, ist der Zeitfaktor auch gegenwartsbezogen zu ermitteln. Für den Zeitfaktor ist die Zahl der auf den Werktag "entfallenden" Arbeitsstunden zu errechnen, wobei für den Werktag ein Sechstel oder ein Fünftel der sich aus dem Arbeitsverhältnis "ergebenden" regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden einzusetzen ist. Wie das hierbei verwendete Participium des Präsens ergibt, ist der Zeitfaktor nicht wie der Lohnfaktor nur vergangenheitsbezogen zu ermitteln, also nicht nur nach dem, was war, sondern auch gegenwartsbezogen nach dem, was sich gegenwärtig, d.h. zur Zeit der Erkrankung des Arbeiters und während der Krankheit als Stundensoll aus dem Arbeitsvertrage ergibt.

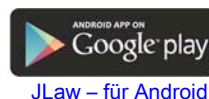
Zwar muß, um die Regelmäßigkeit der vor der Krankheit geleisteten Überstunden feststellen zu können, geprüft werden, ob solche für einen längeren in der Vergangenheit lie-



genden Zeitraum in ständiger Wiederholung angefallen sind. Sie dürfen aber nicht gerade für die Zeit der Erkrankung des Klägers weggefallen sein, weil es sich dann bei den Überstunden nicht mehr um gegenwärtig "sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Arbeitsstunden" handeln würde. Das ist auch, soweit ersichtlich, die im Schrifttum hierzu einhellig vertretene Ansicht (vgl. Gotzen-Doetsch, Komm. z. Arbeiterkrankheitsgesetz, § 2 Anm. 16, S. 60/61; Schmatz-Fischwasser, Komm. z. Arbeiterkrankheitsgesetz, § 2 Anm. 5, S. 125/26; Höhne-Marienhagen, Betrieblicher Krankengeldzuschuß für Arbeiter, 2. Aufl., 1962, S. 135; Marienhagen, BB 1962, S. 716; Schmatz, D.B. 1961, S. 1027 und DOK 61, 554; Töns, BB 1962, S. 413).

So wird, dem Wortlaut des Gesetzes folgend, das vom Gesetzgeber als unerwünscht empfundene Ergebnis vermieden, daß der Arbeiter während der Krankheit höhere Bezüge erhält, als er sie bekäme, wenn er nicht krank gewesen wäre und gearbeitet hätte. Auch wird der Arbeiter vor der Versuchung bewahrt, trotz bestehender Krankheit bis zum Wegfall von Überstunden zu arbeiten und sich dann erst bei deren Wegfall krank zu melden.

Das so gewonnene Ergebnis läßt sich nicht mit dem Hinweis auf das sogenannte Lebensstandardprinzip erschüttern. Die vom Kläger hierzu angeführte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 19, 27, 29, 31 und 35 zu § 1 ArbKrankhG) betraf Fälle, die nach der alten Fassung des Gesetzes zu entscheiden waren. Nach der alten Fassung galt das Lebensstandardprinzip, das dem Arbeiter - damals zu 90% - das in der letzten Lohnperiode erzielte Arbeitseinkommen sichern sollte, und zwar ohne Rücksicht darauf, was er, wäre er nicht krank gewesen, verdient hätte, allerdings noch uneingeschränkt. Damit hatte das Gesetz das bei erkrankten Angestellten geltende Lohnfortzahlungsprinzip für Arbeiter unmißverständlich abgelehnt. Infolgedessen war die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das in der alten Fassung des § 2 ArbKrankhG niedergelegte Lebensstandardprinzip abgestellt. Die Neufassung läßt dieses



Prinzip zwar nicht fallen, aber es ist, was das Landesarbeitsgericht anscheinend nicht erkannt hat, im Zuge der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten ein gewisses Eindringen des Lohnfortzahlungsprinzips zu erkennen. Jetzt wird in § 2 Abs. 2 ArbKrankhG nicht mehr, wie in der ursprünglichen Fassung des § 2, schlechthin auf das in der letzten Lohnperiode erzielte Nettoarbeitseinkommen abgestellt. Vielmehr wird eine Aufspaltung in zwei Faktoren vorgenommen; nur noch für den einen Faktor, nämlich den Geldfaktor, wird nur vergangenheitsbezogen auf den in der letzten Lohnperiode erzielten Stundenlohn abgestellt; der andere Faktor, der Zeitfaktor, richtet sich wesentlich gegenwartsbezogen nach den sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden wöchentlichen Arbeitsstunden.

Soweit der Kläger auf das in § 2 Abs. 3 allerdings unverändert zum Ausdruck kommende Lebensstandardprinzip hinweist und einen Grund für die verschiedene Regelung in § 2 Abs. 2 und Abs. 3 vermißt, scheint er nicht genügend zu beachten, daß unter Abs. 3 hauptsächlich Arbeiter mit gleichbleibendem Monatslohn fallen. Bei ihnen macht es keinen Unterschied, ob der Gesetzgeber für die Sicherung im Krankheitsfall das Lebensstandardprinzip oder das Lohnausfallprinzip oder eine aus beiden Prinzipien gemischte Lösung gewählt hat, weil bei gleichbleibendem Monatslohn alle diese Prinzipien zum gleichen Ergebnis führen. Soweit ein Monatslöhner noch Überstundenentgelt erhält, wäre eine Lösung denkbar, wonach er nur hinsichtlich des festen Monatslohnes unter Abs. 3 fällt; hinsichtlich des Überstundenentgelts könnte unter Umständen eine sich an die Bestimmungen des Abs. 2 anlehrende Berechnung angebracht sein. Doch braucht dies vorliegend nicht entschieden zu werden.

Der Kläger hat dann noch auf den umgekehrten Fall verwiesen, in dem im Betrieb des erkrankten Arbeiters regelmäßige Überstunden bei Krankheitsbeginn nicht aufhören, sondern erst einsetzen. Ohne diesen hier nicht vorliegenden Fall entscheiden zu wollen, sei lediglich zur Entkräftung des klägerischen Einwandes darauf hingewiesen, daß zwar



möglicherweise die bei Erkrankung des Arbeiters neu einsetzenden Überstunden zu den jetzt "sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden" Arbeitsstunden gehören. Um aber die Regelmäßigkeit zu bejahen, müßten sie dann auch in einem längeren Zeitraum in ständiger Wiederholung geleistet worden sein.

Die vom Landesarbeitsgericht befürchteten Zufallsergebnisse werden sich nie ganz vermeiden lassen, aber sie sind doch nach der jetzigen Fassung des Gesetzes in geringerem Umfange zu befürchten, als sie nach dem starren Lebensstandardprinzip der alten Fassung eintreten konnten.

Schließlich hat der Kläger noch auf gewisse praktische Schwierigkeiten hingewiesen, die sich bei einer Berücksichtigung der Überstunden während seiner Krankheit ergeben könnten. Es sei dann, so meint der Kläger, für die Parteien nicht möglich, den Krankengeldzuschuß gleich bei Beginn der Krankheit genau auszurechnen; auch könne der erkrankte Arbeiter nicht ohne weiteres feststellen, ob und inwieweit während seiner Erkrankung die Überstunden im Betriebe fortgesetzt worden sind. Diese Bedenken lassen sich jedoch zerstreuen. Ohnehin wird der Arbeitgeber dem erkrankten Arbeiter meistens zunächst nur eine Abschlagszahlung in voraussichtlicher Höhe des Krankengeldzuschusses leisten und die endgültige Abrechnung erst später vornehmen, wenn er die genaue Höhe des Krankengeldes kennt. Wenn es auch an und für sich erwünscht ist, daß die Höhe des Krankengeldzuschusses schon bei Beginn der Krankheit feststeht, so läßt sich das in der Praxis nur selten erreichen. Im übrigen trifft die Beweislast für die regelmäßige Leistung von Überstunden vor der Erkrankung den Arbeiter; die Beweislast für ihren Wegfall bei der Erkrankung und während der Krankheit trifft hingegen den Arbeitgeber. Auch diese Regeln tragen dazu bei, die vom Kläger befürchteten Schwierigkeiten zu mindern.

III. Es kommt somit auf die unter Beweis gestellte Behauptung der Beklagten an, daß der mit dem Kläger vergleichbare Arbeiter K während der Krankheit des Klägers keine Überstunden mehr geleistet habe. Diese Behauptung der Beklagten hat der Kläger im ersten Rechtszuge nicht und im zweiten



Rechtszuge mit Nichtwissen bestritten. Das Nichtbestreiten im ersten Rechtszuge war kein Geständnis und hinderte ihn deshalb nicht, diese Behauptung im zweiten Rechtszuge zu bestreiten (vgl. § 288 ZPO). Das Bestreiten nur mit Nichtwissen war zulässig, da die Arbeitszeit im Betrieb während der Krankheit nicht Gegenstand eigener Wahrnehmung des Klägers gewesen ist (§ 138 Abs. 4 ZPO).

Das angefochtene Urteil mußte daher aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dieses die streitige Tatfrage klärt, ob und wann die Überstunden im Betrieb der Beklagten weggefallen sind.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Auffarth

Wilh. Petersen

Dr. Müller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)