

Aktenzeichen: 5 AZR 130/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 29. September 1982
- 5 AZR 130/80 -

I. Arbeitsgericht Mannheim Urteil vom 7. Mai 1979
- 4 Ca 661/78 MA -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
(Mannheim) Urteil vom 20. November 1979
- 7 Sa 41/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Fortsetzungserkrankung bei Angestellten

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 2; BGB § 616
Abs. 1 Satz 1; HGB § 63 Abs. 1 Satz 1;
GewO § 133 c Satz 1

- Leitsätze:
1. War der wiederholt an demselben medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden arbeitsunfähig erkrankte Angestellte zwischenzeitlich mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so wird dadurch der Fortsetzungszusammenhang zwischen der früheren und der nach diesem Sechs-Monatszeitraum erneut auftretenden Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Die spätere Arbeitsunfähigkeit ist dann eine im arbeitsrechtlichen Sinne neue Krankheit (im Anschluß an BAG AP Nr. 41 zu § 1 LohnFG).
 2. Bei der Berechnung der Sechs-Monats-Frist kommt es nicht darauf an, ob der Angestellte tatsächlich gearbeitet hat; eine zwischenzeitliche anderweite Erkrankung, die als Fortsetzungserkrankung nicht in Betracht kommt, hemmt den Fristablauf nicht (Aufgabe von BAG AP Nr. 30 zu § 63 HGB).



5 AZR 130/80

7 Sa 41/79 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
29. September 1982

Im Namen des Volkes!

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

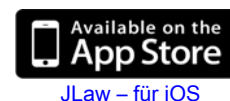
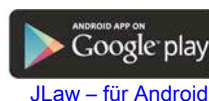
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1982 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Scherer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. November 1979 - 7 Sa 41/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger fordert von der Beklagten Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle für die Zeit vom 4. Oktober bis 15. November 1978 (sechs Wochen). Die Beklagte wendet ein, der Kläger habe für dieselbe Krankheit bereits Lohn für die Dauer von sechs Wochen erhalten.

Der Kläger ist seit 1959 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin als Arbeitnehmer tätig; ob er als Arbeiter oder Angestellter beschäftigt wurde, hat das Berufungsgericht nicht festgestellt. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 1.730,-- DM brutto. Ab 4. Oktober 1978 war er länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank. Für die ersten sechs Wochen dieser Krankheit fordert er seinen Lohn in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 2.359,09 DM abzüglich des für diese Zeit erhaltenen Krankengeldes von 1.790,06 DM.

Zuvor war der Kläger arbeitsunfähig krank vom 2. Oktober 1977 bis 7. Oktober 1977, vom 2. November 1977 bis 31. März 1978 und vom 5. Mai 1978 bis 31. Mai 1978. Die Beklagte hat geltend gemacht, der Kläger sei ab 4. Oktober 1978 wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig gewesen, die bereits zur Arbeitsunfähigkeit vom 2. November 1977 bis zum 31. März 1978 geführt habe. Der Kläger hat dies bestritten. Er hat behauptet, die Arbeitsunfähigkeit vom 2. November 1977 bis 31. März 1978 beruhe auf einer Lungenerkrankung; ab 4. Oktober 1978 sei er wegen einer Herzerkrankung arbeitsunfähig geworden.

Der Kläger hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.359,09 DM brutto Lohn für die Zeit vom 4. Oktober 1978 bis 15. November 1978 abzüglich 1.790,06 DM netto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag ab 23. November 1978 zu zahlen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat an ihrer Behauptung festgehalten, die Arbeitsunfähigkeit des Klägers ab 4. Oktober 1978 beruhe auf derselben Krankheit wie die Arbeitsunfähigkeit vom 2. November 1977 bis 31. März 1978.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat der Klage mit Recht stattgegeben. Der Kläger hat Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts für die Dauer von sechs Wochen ab 4. Oktober 1978. Die die Arbeitsunfähigkeit bedingende Erkrankung des Klägers ist - im arbeitsrechtlichen Sinne - keine Fortsetzungserkrankung sondern eine neue Krankheit.

I. Das Berufungsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Krankheit des Klägers ab 4. Oktober 1978 sei nicht identisch mit der Erkrankung ab 2. November 1977. Es gäbe zwischen beiden Erkrankungen keinen medizinischen Zusammenhang. Insoweit beruht das angefochtene Urteil auf Auskünften des den Kläger behandelnden Arztes, während die Beklagte darauf bestanden hatte, daß ein Gutachten eines Sachverständigen eingeholt werde.

Ob der Senat der Begründung des Berufungsgerichts folgen könnte, kann offenbleiben. Auf die medizinische Beurteilung kommt es nicht an.

II. Die Erkrankung des Klägers ab 4. Oktober 1978 war im arbeitsrechtlichen Sinne keine Fortsetzungserkrankung sondern eine neue Krankheit, für die die Beklagte in jedem Falle das Gehalt fortzuzahlen hat. Ein möglicher Fortsetzungszusammenhang zwischen der früheren und der ab 4. Oktober 1978



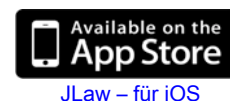
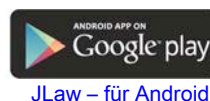
auftretenden Erkrankung ist dadurch unterbrochen worden, daß der Kläger vor der Arbeitsunfähigkeit ab 4. Oktober 1978 mindestens sechs Monate nicht infolge der Krankheit, die zur Arbeitsunfähigkeit ab 4. Oktober 1978 führte, arbeitsunfähig krank war. Dabei kann offenbleiben, ob der Kläger Arbeiter oder Angestellter war.

1. Für Arbeiter folgt dies aus § 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 LohnFG. Nach dieser Bestimmung hat der arbeitsunfähig erkrankte Arbeiter einen weiteren Lohnfortzahlungsanspruch bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Durch diese Regelung wird – arbeitsrechtlich – der Fortsetzungszusammenhang zwischen der früheren und der erneut auftretenden Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Arbeitsrechtlich stellt sich die spätere Arbeitsunfähigkeit als neue Krankheit dar; sie löst deshalb einen neuen Lohnfortzahlungsanspruch aus (BAG AP Nr. 41 zu § 1 LohnFG).

Daß der Kläger zwischen dem 31. März 1978, dem Ende der Arbeitsunfähigkeit wegen einer vom Arzt festgestellten Lungenerkrankung und der Erkrankung ab 4. Oktober 1978 (vom Arzt festgestellte Herzerkrankung) noch in der Zeit vom 5. bis 31. Mai 1978 arbeitsunfähig krank war, führt bei Anwendung des Lohnfortzahlungsgesetzes zu keinem anderen Ergebnis. Während der zuletzt genannten Zeit war der Kläger nach seinen und seines Hausarztes Angaben an Rheuma erkrankt. Das ist, wie auch die Beklagte meint, nicht dieselbe Krankheit, die zur Arbeitsunfähigkeit ab 4. Oktober 1978 führte. Diese Erkrankung kann daher bei der Prüfung, ob Lohnfortzahlung wegen eines Fortsetzungszusammenhanges ausgeschlossen ist, außer Betracht bleiben.

2. Nicht anders ist die Rechtslage bei Angestellten.

a) Schon vor Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes hatte das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz aufgestellt,



- 5 -

daß der wiederholt an demselben, medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden erkrankte Angestellte in aller Regel einen erneuten Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Gehaltsfortzahlung nach § 616 BGB, § 63 HGB oder § 133 c GewO hat, wenn er nach der früheren Erkrankung sechs Monate lang voll gearbeitet hatte. Dasselbe galt bis zum Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes auch für Arbeiter. Das dem Lohnfortzahlungsgesetz vorausgegangene Arbeiterkrankheitsgesetz enthielt ebensowenig wie die für Angestellte geltenden Vorschriften über die Gehaltszahlung im Krankheitsfalle ausdrückliche Regelungen für den Fall der Fortsetzungskrankheit (vgl. BAG 3, 37, 38 = AP Nr. 2 zu § 63 HGB; BAG 9, 283, 286 f. = AP Nr. 23 zu § 1 ArbKrankhG; BAG AP Nr. 34 zu § 1 ArbKrankhG; BAG AP Nr. 29, 30, 33 und 34 zu § 63 HGB).

Diese Rechtsprechung beruht auf einer Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Ihr liegt die Erwägung zugrunde, daß die Belange des Arbeitgebers nicht mehr berührt werden, wenn sich der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers so gebessert hat, daß er für längere Zeit arbeitsfähig war. Dann muß die medizinische Beurteilung hinter die arbeitsrechtliche Beurteilung zurücktreten. An diesem Grundsatz hält der Senat fest.

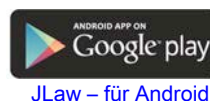
b) Das gilt auch für den Fall, daß zwischen dem Ende der früheren Erkrankung und der neuen Erkrankung zwar länger als sechs Monate liegen, der Angestellte aber zwischenzeitlich wegen einer Krankheit arbeitsunfähig war, die eine andere medizinische Ursache hatte als die beiden in einem möglichen Fortsetzungszusammenhang stehenden Erkrankungen.

Zwar hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts (seinerzeit noch zuständig für Rechtsfragen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle) die Auffassung vertreten, für die Berechnung der Sechs-Monats-Frist, die zwischen der früheren Erkrankung und der erneuten Erkrankung liegen müsse,

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

käme es darauf an, ob der Angestellte tatsächlich gearbeitet habe. Sei er zwischenzeitlich erkrankt, sei für diesen Zeitraum der Lauf der Sechs-Monats-Frist – in entsprechender Anwendung von § 205 BGB – gehemmt (vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 63 HGB, zu 3 der Gründe). An dieser Rechtsprechung hält der Fünfte Senat, jetzt für Rechtsfragen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle zuständig, aber nicht mehr fest.

Diese Rechtsprechung hat schon seinerzeit berechtigte Kritik erfahren. Trieschmann (Anm. zu dieser Entscheidung in der AP, zu 3) hat zu Recht darauf hingewiesen, daß eine solche zwischenzeitliche Erkrankung keinen Rückschluß darauf erlaube, ob das alte Leiden medizinisch ausgeheilt und arbeitsrechtlich daher nicht mehr von Bedeutung sein solle. Viele Zwischenerkrankungen – etwa Grippe – könnten über den Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers ohnehin nichts aussagen. Käme es darauf an, ob der Angestellte tatsächlich gearbeitet hätte, könnten auch Urlaub und andere Fehlzeiten in die Sechs-Monats-Frist nicht eingerechnet werden. Das führe zu völlig sachwidrigen Ergebnissen.

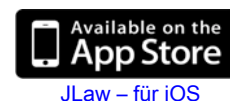
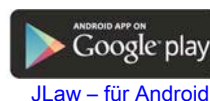
Wegen dieser Bedenken und wegen der Neuregelung im Lohnfortzahlungsgesetz (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2), hält es der Senat für richtiger, bei der Berechnung der Sechs-Monats-Frist nicht mehr auf die tatsächliche Arbeitsleistung, sondern nur noch auf den Zeitablauf abzustellen. Wenn der Gesetzgeber im Lohnfortzahlungsgesetz für die Berechnung der Sechs-Monats-Frist allein auf den Zeitablauf zwischen zwei möglichen Fortsetzungserkrankungen abstellen will, darf die Rechtsprechung an dieser gesetzgeberischen Entscheidung bei der Auslegung der Lohnfortzahlungsbestimmungen für Angestellte nicht vorbeigehen.

Nur eine solche Auslegung des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB, des § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB und des § 133 c Satz 1 GewO wird dem verfassungsrechtlich garantierten Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) gerecht und vermeidet eine Ungleichbehandlung

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 7 -

der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in einer Frage, die sachlich nur einheitlich entschieden werden kann. Für den Krankheitsfall besteht eine im wesentlichen gleiche Behandlung aller Arbeitnehmergruppen. Für eine unterschiedliche Berechnung der Sechs-Monats-Frist bei Arbeitern und Angestellten gäbe es keinen Grund. Danach ist die Auslegung der Lohnfortzahlungsbestimmungen für Angestellte, die insoweit Arbeiter und Angestellte gleichbehandelt, jeder anderen Auslegung vorzuziehen (vgl. zur verfassungskonformen Auslegung der Bestimmungen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall an Arbeiter einerseits und an Angestellte andererseits BAG 32, 32, 34 f. = AP Nr. 49 zu § 616 BGB, zu 2 der Gründe mit zustimmender Anmerkung von Herschel, zu I 2).

Daraus folgt: War der wiederholt an demselben medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden arbeitsunfähig erkrankte Angestellte zwischenzeitlich mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so wird dadurch der Fortsetzungszusammenhang zwischen der früheren und der nach diesem Sechs-Monatszeitraum erneut auftretenden Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Die spätere Arbeitsunfähigkeit ist dann eine im arbeitsrechtlichen Sinne neue Krankheit.

c) Im vorliegenden Fall ist es deshalb unerheblich, daß der Kläger in der Zeit vom 5. bis 31. Mai 1978 wegen Rheuma arbeitsunfähig krank war. Diese Krankheit muß bei der Beurteilung, ob ein Fortsetzungszusammenhang zwischen der früheren Lungenerkrankung und der letzten Herzerkrankung besteht, außer Betracht bleiben.

Dr. Heither

Michels-Holl

Schneider

Scherer

Dr. Gundelach



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

