

Aktenzeichen: 5 AZR 314/89
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 27. Juni 1990
- 5 AZR 314/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 31. März 1988
Frankfurt am Main - 3 Ca 312/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. März 1989
Frankfurt am Main - 1 Sa 891/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

Gesetz: LFZG § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 5 Nr. 1, § 9; BGB § 616;
MTV für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der
a) Wärme-, Klima- und Gesundheitstechnik sowie des Rohr-
leitungsbaues in Hessen, b) Heizungs-, Klima- und Sanitär-
technik sowie des Rohrleitungsbaues in Rheinland-Pfalz vom
29. April 1986, gültig ab 1. Oktober 1986 § 10

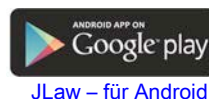
Leitsätze:

Nach § 10 Nr 1 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der a) Wärme-, Klima- und Gesundheitstechnik sowie des Rohrleitungsbaues in Hessen, b) Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik sowie des Rohrleitungsbaues in Rheinland Pfalz vom 29. April 1986, gültig ab 1. Oktober 1986 (MTV), muß der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit oder durch sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert ist, dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe von Gründen Mitteilung machen. Daneben besteht die aus allgemeinen Regeln folgende Nachweispflicht für die genannten Fälle der persönlichen Leistungsverhinderung weiter.

Ein ärztliches Attest über seine Arbeitsunfähigkeit braucht der Arbeitnehmer aber erst dann vorzulegen, wenn die Verhinderung durch Krankheit länger als drei Tage dauert. In diesem Fall muß der Arbeitnehmer spätestens am vierten Krankheitstag dem Arbeitgeber eine Bescheinigung des Arztes über seine Arbeitsunfähigkeit vorlegen (§ 10 Nr 2 Satz 1 MTV).



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



5 AZR 314/89

1 Sa 891/88 Frankfurt am Main

Verkündet am
27. Juni 1990

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

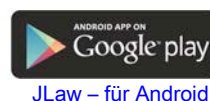
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kalb und Pallas für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
13. März 1989 - 1 Sa 891/88 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger von der Beklagten für den 29. Juli 1987 Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle verlangen kann.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Wärme-, Klima- und Gesundheitstechnik. Der am 31. Januar 1957 geborene Kläger ist seit 1971 bei ihr als Monteur beschäftigt. Er erhält einen Stundenlohn von 21,11 DM brutto. Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden, seine tägliche Arbeitszeit 7,7 Stunden.

Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag (MTV) für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der

- a) Wärme-, Klima- und Gesundheitstechnik sowie des Rohrleitungsbaues in Hessen,
- b) Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik sowie des Rohrleitungsbaues in Rheinland-Pfalz



vom 29. April 1986, gültig ab 1. Oktober 1986. Dieser Mantelta-
rifvertrag enthält in § 10 unter der Überschrift "Verdienstfort-
zahlung" auszugsweise folgende Bestimmungen:

- "1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe von Gründen Mitteilung zu machen. Seine Nachweispflicht bleibt davon unberührt.
2. Dauert die Verhinderung durch Krankheit länger als 3 Tage, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am 4. Krankheitstag dem Arbeitgeber die Bescheinigung des Arztes über seine Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Soweit die Krankenkasse nicht verpflichtet ist, zahlt der Arbeitgeber die Kosten dieser Bescheinigung.
3. Bei der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gelten:
 - 3.1 für Arbeiter die Vorschriften des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz - LFZG) vom 27. Juli 1969.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt ist abweichend vom § 2 LFZG wie folgt zu berechnen:

...

3.2 für Angestellte der § 616 BGB (Gehaltsfortzahlung)."

Im Betrieb der Beklagten gilt seit dem Jahre 1970 unverändert eine in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossene Arbeitsordnung, die in § 6 unter der Überschrift "Arbeitsversäumnis" u.a. folgendes regelt:

- "6.1 Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sind dem Arbeitgeber unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, zur Anzeige zu bringen; eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ist in allen Fällen vor Ablauf des drit-



ten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit nachzureichen. Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist von der Dauer der Erkrankung unabhängig und besteht auch im Falle kurzzeitiger Erkrankungen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen (die Kosten derartiger Atteste werden von den Krankenkassen getragen).

6.2 Voraussehbare Arbeitsverhinderungen sind durch den Arbeitnehmer dem Dienstvorgesetzten rechtzeitig im Voraus zu melden. Eine nicht vorauszusehende Arbeitsverhinderung ist der zuständigen Stelle unverzüglich - notfalls durch Beauftragung eines Dritten - unter Angabe von Gründen mitzuteilen.

..."

Am 29. Juli 1987 rief der Kläger morgens bei der Beklagten an und teilte mit, er sei krank, ihm sei nicht gut, er könne deshalb nicht zur Arbeit kommen. Die Beklagte weigerte sich, ihm für diesen Tag den Lohn in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 162,55 DM brutto zu zahlen. Diesen Betrag macht er mit seiner Klage geltend.

Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte schulde ihm für den 29. Juli 1987 Lohnfortzahlung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LFZG, weil er infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen sei. Diesem Anspruch stehe nicht entgegen, daß er der Beklagten keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt habe. Nach § 10 Nr. 2 Satz 1 des Manteltarifvertrages vom 29. April 1986 sei er abweichend von § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG bei einer nur eintägigen Krankheit nicht verpflichtet gewesen, ein ärztliches Attest vorzulegen. § 10 Nr. 2 Satz 1 MTV befreie die Arbeiter in den ersten drei Tagen einer Krankheit von der Nachweispflicht und stelle sie damit den Angestellten gleich.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
162,55 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
dem 1. August 1987 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, dem Kläger für den 29. Juli 1987 keinen Lohn zu schulden, weil der Kläger seine angebliche Arbeitsunfähigkeit entgegen § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG nicht durch ärztliches Attest nachgewiesen habe.

§ 10 Nr. 2 MTV regele die Nachweispflicht durch ärztliches Attest nur für Krankheitszeiten von mehr als drei Tagen Dauer; für kürzere Krankheitszeiten enthalte er dagegen keine Bestimmung. Da der Manteltarifvertrag aber in § 10 Nr. 1 Satz 2 festlege, daß die Nachweispflicht des Arbeitnehmers unberührt bleibe, richte sich diese Pflicht für den Arbeiter während einer nur dreitägigen Krankheitszeit nach den Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes. In jedem Falle sei in § 10 Nr. 1 Satz 2 MTV eine Öffnungsklausel für eine Betriebsvereinbarung zu erblicken. Hier greife § 6 Nr. 6.1 der Arbeitsordnung der Beklagten ein, wonach der Kläger auch bei kurzzeitiger Erkrankung seine Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest habe nachweisen müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiterverfolgt.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger für den 29. Juli 1987 Lohn in Höhe von 162,55 DM brutto zu zahlen.

I.1. Nach § 1 Abs. 1 LFZG behält der Arbeiter seinen Lohnanspruch bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit in Folge unverschuldeteter Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Kommt der Arbeiter dieser Verpflichtung nicht nach, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern (§ 5 Nr. 1 LFZG).

Der Kläger brauchte der Beklagten für den 29. Juli 1987 keine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Daher kann die Beklagte dem Anspruch des Klägers nicht das Leistungsverweigerungsrecht des § 5 LFZG entgegenhalten. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und ausgeführt.

2. Im Streitfall ist die Pflicht des Klägers, der Beklagten für den 29. Juli 1987 eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, durch § 10 Nr. 2 Satz 1 des für die Rechtsbeziehungen



der Parteien maßgeblichen Manteltarifvertrages vom 29. April 1986 aufgehoben.

§ 10 Nr. 1 Satz 1 MTV verlangt, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe von Gründen zu unterrichten hat, wenn er durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert ist. Diese Tarifbestimmung erstreckt sich auf alle Fälle der persönlichen Leistungsverhinderung. Zu dieser rechnen außer der eigenen Erkrankung und der eigenen Leistungsverhinderung aus anderen Gründen plötzliche Erkrankungen oder Todesfälle von im Haushalt lebenden nahen Angehörigen (vgl. BAGE 32, 32 = AP Nr. 49 zu § 616 BGB). In diesen Fällen obliegt dem Arbeitnehmer, konkretisiert durch die erwähnte Tarifbestimmung, eine Mitteilungspflicht. Seine nach allgemeinen Regeln bestehende Nachweispflicht (Behauptungs- und Beweislast, vgl. Palandt/Putzo, BGB, 49. Aufl., § 616 Anm. 2 a; MünchKomm-Schaub, BGB, 2. Aufl., § 616 Rz 23) wird von der Tarifbestimmung dagegen nicht behandelt, sie bleibt ausdrücklich unberührt (Satz 2).

Dagegen regelt § 10 Nr. 2 Satz 1 MTV die Nachweispflicht des Arbeitnehmers für Fälle der krankheitsbedingten Leistungsverhinderung, wenn diese länger als drei Tage andauert. Dann ist der Arbeitnehmer ohne weiteres stets verpflichtet, seine Verhinderung spätestens am vierten Tage durch ärztliches Attest nachzuweisen. Davon unabhängig besteht eine allgemeine Nachweispflicht bei einer krankheitsbedingten Leistungsverhinderung von bis zu drei Tagen oder im Falle einer anderen der von § 10 Nr. 1 Satz 1 MTV



erfaßten unvorhergesehenen Leistungsverhinderungen, wenn beim Arbeitgeber nach der zunächst nur erforderlichen Mitteilung Zweifel bestehen, ob der angegebene Verhinderungsfall vorliegt. Das folgt aus § 10 Nr. 1 Satz 2 MTV. Dabei kann sowohl bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit wie bei Vorliegen eines sonstigen Verhinderungsfalles der Arbeitnehmer den Nachweis durch jedes taugliche Beweismittel führen. Die besondere Nachweispflicht durch Vorlage eines Attestes beschränkt sich auf die Fälle, in denen eine Erkrankung länger als drei Tage anhält.

3. Diese Regelung gilt, wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeht, für die dem Manteltarifvertrag unterfallenden gewerblichen Arbeiter wie auch für die Angestellten. Für die Arbeiter bedeutet das eine Besserstellung gegenüber § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG, weil sie eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht schon für Kurzerkrankungen (von einem Tag bis zu drei Tagen) verlangt, sondern erst dann, wenn die Krankheit länger andauert. Gegen diese tarifvertragliche Regelung (zu ihrer Praktikabilität vgl. BAGE 48, 11, 16 = AP Nr. 63 zu § 1 LohnFG, zu II 1 der Gründe) bestehen wegen des Günstigkeitsprinzips keine aus § 9 LFZG abzuleitenden Bedenken. Für Angestellte wird durch § 10 Nr. 2 Satz 1 MTV eine Nachweispflicht im Krankheitsfalle überhaupt erst eingeführt, auf gesetzlicher Grundlage besteht eine solche Pflicht nicht (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., § 98 VI 4, S. 647).



4. Eine Pflicht der von dem Manteltarifvertrag erfaßten Arbeiter, auch eine lediglich drei Tage oder weniger dauernde Krankheit durch Attest nachzuweisen, wird auch nicht durch § 10 Nr. 3.1 MTV begründet. Nach dieser Vorschrift sollen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für Arbeiter die Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes gelten. Diese allgemeine Bezugnahme könnte zwar § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG einschließen. Eine solche Bezugnahme müßte aber - wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat - sinnwidrig erscheinen. Da die Tarifvertragsparteien nämlich in § 10 Nr. 2 Satz 1 MTV für alle Arbeitnehmer, mithin auch für die Arbeiter, die Pflicht zur Vorlage einer Bescheinigung ausdrücklich nur für den Fall bestimmt haben, daß die Krankheit länger als drei Tage dauert, kann die generelle Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz nicht bedeuten, daß die ursprünglich allgemein in § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG festgelegte, aber durch § 10 Nr. 2 MTV besonders geregelte Nachweispflicht nun doch wieder als allgemeine Pflicht eingeführt werden soll.

II. Eine Nachweispflicht für Arbeiter ergibt sich auch nicht aus § 10 Nr. 1 Satz 2 MTV. Diese Bestimmung stellt nur klar, daß eine anderweit begründete Nachweispflicht nicht durch die in § 10 Nr. 1 Satz 1 MTV geregelte Unterrichtungspflicht berührt wird (vgl. dazu vorstehend zu I 2). Außer der von § 10 Nr. 2 MTV aufgestellten Nachweispflicht besteht auch keine anderslautende Verpflichtung zum Arbeitsunfähigkeitsnachweis bei Kurzerkrankungen. § 6 Nr. 6 der Arbeitsordnung der Beklagten ist rechtsunwirksam. Diese Bestimmung gilt auch nicht aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel.



1. § 6 Nr. 6 der aus dem Jahre 1970 stammenden Arbeitsordnung (Betriebsvereinbarung) verlangt allerdings die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unabhängig von der Dauer der Erkrankung und damit auch für den Fall der Kurzerkrankung. Diese Bestimmung kann jedoch nicht als rechtswirksam angesehen werden. Vorschriften über die Pflicht des Arbeitnehmers, im Falle einer Krankheit ein ärztliches Attest vorzulegen, betreffen eine Frage der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Für derartige Fragen erlaubt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine Betriebsvereinbarung nur dann, wenn eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Ist die Frage durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt, dürfen die Betriebspartner eine ergänzende oder ändernde Betriebsvereinbarung nicht abschließen. Aus der Zeit vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes stammende Betriebsvereinbarungen verlieren insoweit ihre Gültigkeit.

Die Frage, wann ein Arbeiter eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachzuweisen hat, ist in § 3 Abs. 1 Satz 1 LFZG und - für den Streitfall auch - in § 10 Nr. 2 Satz 1 MTV geregelt. Eine abändernde Regelung, insbesondere zuungunsten der Arbeiter, ist daher nicht zulässig.

2. Die Tarifvertragsparteien haben durch § 10 Nr. 1 Satz 2 MTV auch keine Öffnungsklausel für eine ungünstigere Betriebsvereinbarung geschaffen. Derartige Öffnungsklauseln müssen ausdrücklich getroffen werden (statt vieler BAGE 56, 18, 30 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 3 b der Gründe). Schon daran fehlt es bei



der Bestimmung des § 10 Nr. 1 Satz 2 MTV. Überdies haben die Tarifvertragsparteien den Regelungsgegenstand der Nachweispflicht abschließend behandelt, so daß kein Bedarf für eine durch Betriebsvereinbarung zu treffende ergänzende Regelung besteht.

Dr. Thomas Dr. Gehring Dr. Olderog
Dr. Kalb Pallas





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)