

Aktenzeichen: 5 AZR 89/80

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 2. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 6 Abs. 1 Satz 1; HGB § 63 Abs. 1 Satz 1; GewO § 133 c Satz 1; BGB § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 1, § 616 Abs. 2

- Leitsätze:
1. Der Anspruch eines Arbeiters auf Lohnfortzahlung ist auch dann auf sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit begrenzt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die ebenfalls zur Arbeitsunfähigkeit führt. In diesem Fall kann der Arbeiter bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles – im Anschluß an BAG 20, 90 = AP Nr. 27 zu § 133 c GewO [zur Gehaltsfortzahlung an technische Angestellte]).
 2. Zwei selbständige Verhinderungsfälle liegen vor, wenn ein Arbeiter (entsprechendes gilt auch für Angestellte) zwischen zwei Krankheiten tatsächlich arbeitet oder wenn er zwischen den beiden Krankheiten zwar arbeitsfähig war, tatsächlich aber nicht arbeiten konnte, weil er nur für wenige, außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden arbeitsfähig war.
 3. Über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und damit über das Ende des Verhinderungsfalles entscheidet der Arzt. Enthält die ärztliche Bescheinigung nur die Angabe eines Kalendertages, wird in der Regel Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der vom erkrankten Arbeiter üblicherweise an diesem Kalendertag zu leistenden Arbeitsschicht bescheinigt.



5 AZR 89/80

24 Sa 1307/79 Düsseldorf

Verkündet am
2. Dezember 1981

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Florack für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. November 1979 - 24 Sa 1307/79 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 24. August 1979 - 2 Ca 1743/79 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Klägerin fordert von der Beklagten aus übergegangenem Recht (§ 182 Abs. 10 RVO) Lohn für den vom 4. bis 21. November 1978 erkrankten Arbeiter K in Höhe des gezahlten Krankengeldes.

Der bei der Beklagten beschäftigte und bei der Klägerin gegen Krankheit versicherte Arbeiter J K war bereits vom 5. September bis 3. November 1978 wegen eines Bandscheibenleidens arbeitsunfähig krank; er erhielt von der Beklagten in dieser Zeit Lohn für die Dauer von sechs Wochen. Am 3. November 1978, einem Freitag, suchte er vormittags den ihn behandelnden Arzt auf. Am Abend des 3. November 1978 erlitt Herr K gegen 23.30 Uhr einen Unfall, bei dem er sich eine Gehirnerschütterung zuzog. Wegen dieser Erkrankung war er vom 4. bis 21. November 1978 arbeitsunfähig krank. Da die Beklagte sich weigerte, den Lohn für diese Zeit fortzuzahlen, gewährte die Klägerin ihm Krankengeld in Höhe von 945,-- DM. Diesen Betrag fordert sie jetzt von der Beklagten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Unfall am Abend des 3. November 1978 sei eine neue, die Lohnfortzahlung auslösende Erkrankung. Dazu hat sie behauptet, der

- 3 -



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



- 3 -

Arzt habe den Arbeiter K schon beim Arztbesuch am Vormittag für arbeitsfähig gehalten. Unerheblich sei, daß der Arbeiter K zwischen beiden Erkrankungen die Arbeit noch nicht aufgenommen habe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
945,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, ihr Arbeiter K sei bis einschließlich 3. November 1978 arbeitsunfähig krank gewesen. Der Unfall fiele noch in die Zeit der ersten Arbeitsunfähigkeit. Beide Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bildeten einen einheitlichen Verhinderungstatbestand, der nur einmal einen Lohnfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen auslöse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es ist davon ausgegangen, daß der Arbeiter K vor dem Unfall bereits arbeitsfähig war. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung der Beklagten dieses Urteil abgeändert; es hat die Klage abgewiesen. Dabei ist es der Rechtsauffassung der Beklagten gefolgt. Mit der Revision verlangt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Der Arbeiter K hatte - entgegen der Auffassung des Berufungsge-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

richts - für die Zeit vom 4. bis 21. November 1978 Anspruch auf Lohnfortzahlung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG). Dieser Anspruch ist auf die Klägerin übergegangen (§ 182 Abs. 10 RVG).

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, bei einem einheitlichen Verhinderungsfall habe der Arbeiter nur Anspruch auf Lohnfortzahlung für insgesamt sechs Wochen. Wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftrete, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge habe, könne der Arbeiter nur einmal die Sechs-Wochen-Frist ausschöpfen. Hier sei der Arbeiter K bis einschließlich 3. November 1978 wegen eines Bandscheibenleidens arbeitsunfähig krank gewesen. Diese Arbeitsunfähigkeit habe bis zum 3. November 1978 24.00 Uhr bestanden. Maßgebend sei insoweit die Fristberechnung des § 188 Abs. 1 BGB. Danach ende eine nach Tagen bestimmte Frist mit dem Ablauf des letzten Tages dieser Frist. Da sich der Unfall noch am 3. November 1978 gegen 23.30 Uhr ereignet habe, sei der Arbeiter K während bestehender Arbeitsunfähigkeit erneut erkrankt und könne nach Ausschöpfen der Sechs-Wochen-Frist keine weitere Lohnfortzahlung mehr beanspruchen.

II. Dieser Beurteilung kann der Senat nicht folgen.

1. Richtig ist der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts: Der Anspruch eines Arbeiters auf Lohnfortzahlung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit begrenzt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls zur Arbeitsunfähigkeit führt. In diesem Fall kann der Arbeiter bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles). Eine weitere Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kann der Arbeiter nur fordern, wenn die erste Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt

- 5 -



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



- 5 -

beendet war, in dem eine weitere Erkrankung zu einer neuen Arbeitsverhinderung führt.

a) Diesen Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles hat das Bundesarbeitsgericht für Gehaltsansprüche der technischen Angestellten während einer Erkrankung (§ 133 c GewO) aufgestellt (vgl. BAG 20, 90 [93] = AP Nr. 27 zu § 133 c GewO [Bl. 2]). In jenem Fall hatte sich ein technischer Angestellter einer von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte verordneten Kur mit anschließender Schonzeit unterzogen. An dem Tage, an dem die Schonzeit endete, wurde er wegen einer Mandelvereiterung ins Krankenhaus eingeliefert. Das Bundesarbeitsgericht hatte diesem Angestellten nach § 133 c GewO nur für die ersten sechs Wochen Fortzahlung seines Gehalts zuerkannt. Es hat einen einheitlichen Verhinderungstatbestand angenommen. Ein Angestellter, der während noch andauernder Arbeitsverhinderung von einem neuen Unglück betroffen werde, werde 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.

Für Arbeiter, die ihre Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG stützen, ist die Frage, ob auch für sie dieser Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles gilt, in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher noch offengeblieben (vgl. BAG AP Nr. 43 zu § 1 LohnFG [zu 2 b der Gründe]). Die Literatur ist dazu weitgehend der vom Bundesarbeitsgericht zu § 133 c GewO vertretenen Auffassung gefolgt. Sie hat den zu dieser Bestimmung entwickelten Grundsatz nach Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes am 1. Januar 1970 auf das Recht der Arbeiter übertragen (vgl. Becher, LohnFG, § 1 RdNr. 76; Bleistein, LohnFG, HzA, G. 2, S. 41; Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Stand April 1981, Bd. II, S. 388 o und

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

p; Brecht, Lohnfortzahlung für Arbeiter, 3. Aufl., § 1 RdNr. 54; Doetsch-Schnabel-Paulsdorff, LohnFG, 5. Aufl., § 1 RdNr. 20; Marienhagen, LohnFG, 3. Aufl., § 1 RdNr. 36; Röhler, Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Arbeiter im Krankheitsfalle, AR-Blattei, D Krankheit des Arbeitnehmers, Abschn. III 3 a; Schellong, LohnFG, § 1 Anm. 9; Schmatz-Fischwasser, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., Stand November 1981, S. C 170; Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, Abschn. C S. 128; zustimmend zu dem oben erwähnten Urteil des Bundesarbeitsgerichts haben sich auch Nikisch, Anm. zu AP Nr. 27 zu § 133 c GewO und Meisel, SAE 1968, 186 f. geäußert). Die Auffassung, daß mit Beginn der zweiten Krankheit stets ein neuer Lohnfortzahlungsanspruch entsteht, wird nur vereinzelt vertreten (vgl. Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 41 zu § 1 ArbKrankhG; Kehrmann-Pelikan, LohnFG, 2. Aufl., § 1 RdNr. 63 a; Schulin, SAE 1978, 197 [199 f.]).

b) Der Senat hält es für geboten, den Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles auch auf die Lohnfortzahlungsansprüche der Arbeiter anzuwenden. Das folgt aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 LohnFG und aus einer systematischen Betrachtung aller Bestimmungen über die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall.

Alle Regelungen über Lohn- oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall stellen auf die Arbeitsverhinderung ab. Die Pflicht zur Lohn- und Gehaltsfortzahlung knüpft an diesen Tatbestand der Verhinderung an, soweit nur die Verhinderung auf einer Krankheit oder – im Sprachgebrauch des § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB und des § 133 c Satz 1 GewO – auf einem unverschuldeten Unglück beruht. Auch die Sechs-Wochen-Frist richtet sich nach dem Eintritt der Arbeitsverhinderung: Für die Dauer einer Arbeitsverhinderung, längstens für die Dauer von sechs Wochen, sind der Lohn oder das Gehalt fortzuzahlen.



- 7 -

Aus § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG folgt - entgegen Schulin (SAE 1978, 197 [200]) - nichts anderes. Nach dieser Vorschrift besteht der Anspruch des Arbeiters, der wiederholt innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig wird, wegen dieser Erkrankung nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen, es sei denn, zwischen den Krankheitszeiten liegen mehr als sechs Monate. Richtig ist, daß das Gesetz für diesen Fall einer Wiederholungserkrankung an die Erkrankung selbst anknüpft; es muß festgestellt werden, ob es sich um ein und dieselbe Erkrankung handelt. Diese Regelung ist jedoch eine Ausnahmenvorschrift, sie will einer unangemessenen und nicht mehr vertretbaren Belastung des Arbeitgebers bei Wiederholungserkrankungen vorbeugen. Durch ein und dieselbe Krankheit des Arbeiters soll der Arbeitgeber nur in den gesetzlich festgelegten Grenzen belastet werden. Für diesen Fall der Fortsetzungserkrankung enthält das Gesetz einen abgewandelten Zumutbarkeitsmaßstab (BAG AP Nr. 43 zu § 1 LohnFG [zu 2 c der Gründe]).

Die Regelung des § 6 Abs. 1 Satz 1 LohnFG bestätigt diese Auslegung. Nach dieser Bestimmung wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeiters nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Auch diese gesetzliche Regelung stellt nur auf die Arbeitsunfähigkeit, also auf den Verhinderungsfall und nicht auf eine Krankheit ab.

Schließlich ist kein sachlicher Grund erkennbar, der es rechtfertigen könnte, Arbeiter und Angestellte in dieser Frage unterschiedlich zu behandeln. Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes war es, dem Arbeiter im Krankheitsfall möglichst die gleiche Rechtsstellung zu verschaffen wie dem Angestellten. So hat der Gesetzgeber in § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG mit der Regelung über die Fortsetzungserkrankungen bewußt an die Grundsätze angeknüpft, die das Bundesarbeits-

- 8 -



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



- 8 -

gericht zur Behandlung von Fortsetzungserkrankungen bei Angestellten aufgestellt hatte (vgl. BAG AP Nr. 41 zu § 1 LohnFG [Bl. 2]). Auch für die rechtliche Behandlung von Kuren hat das Lohnfortzahlungsgesetz die Arbeiter den Angestellten gleichgestellt, denen schon zuvor durch die Rechtsprechung in Fällen der Teilnahme an einer Kur Entgeltfortzahlung wie bei einer Krankheit zugestanden wurde (vgl. BAG 32, 32 = AP Nr. 49 zu § 616 BGB [zu 2 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Das Bestreben des Gesetzgebers, Angestellte und Arbeiter bei der Entgeltfortzahlung gleichzustellen, wird schließlich dadurch deutlich, daß er bei der Normierung weiterer, eine Entgeltfortzahlung begründender Verhinderungsfälle die Regelung für Angestellte und Arbeiter durch gleichlautende Vorschriften ergänzt hat; dies ist für Fälle einer nicht rechtswidrigen Sterilisation und eines Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt mit dem Gesetz vom 28. August 1975 (BGBI. I, 2289) geschehen, das gleichlautende Änderungen des § 616 Abs. 2 BGB, des § 63 Abs. 1 HGB, des § 133 c GewO und des § 1 Abs. 2 LohnFG eingeführt hat. Im Krankheitsfall werden danach im wesentlichen alle Arbeitnehmergruppen gleichbehandelt.

Diesem Anliegen des Gesetzgebers wird nur dann Rechnung getragen, wenn auch bei der Auslegung des Lohnfortzahlungsgesetzes dem Gedanken der Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten soweit wie möglich Rechnung getragen wird (vgl. schon BAG 24, 107 [110] = AP Nr. 14 zu § 1 LohnFG [zu 4 der Gründe]). Auch verfassungsrechtlich ist eine Gleichbehandlung nach dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) geboten. Verfassungskonform ist nur die Auslegung des § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG, die eine Ungleichbehandlung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen möglichst vermeidet (vgl. BAG 32, 32 = AP Nr. 49 zu § 616 BGB [zu 2 der Gründe]).

Das gilt auch für die hier zu beurteilende Streitfrage. Der Gesetzgeber des Lohnfortzahlungsgesetzes fand den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Ange-

- 9 -



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



stellte entwickelten Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles vor. Dieser Rechtssatz wurde im wesentlichen aus dem Wortlaut der gesetzlichen Regelungen (§ 133 c GewO und § 63 Abs. 1 HGB) abgeleitet. Hätte der Gesetzgeber für Arbeiter eine andere Regelung gewollt, hätte er dies im Wortlaut des Lohnfortzahlungsgesetzes deutlich machen müssen. Das ist nicht geschehen. Im Gegenteil: Alle Lohnfortzahlungsbestimmungen stimmen in ihrer Struktur weitgehend überein.

2. Das macht es im vorliegenden Fall erforderlich den Zeitpunkt zu bestimmen, an dem der erste Verhinderungstatbestand abgeschlossen war. Nur wenn dieser erste Verhinderungstatbestand bereits beendet war, als der Arbeiter K wegen seiner zweiten Erkrankung erneut an der Arbeitsleistung verhindert war, konnte ein neuer Lohnfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen entstehen.

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich immer dann um zwei selbständige Verhinderungstatbestände, wenn ein Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich arbeitet. Erkrankt er nach Arbeitsaufnahme, beginnt – abgesehen von der Ausnahme der Wiederholungserkrankung – ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum. Von zwei selbständigen Verhinderungstatbeständen ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit Zustimmung der überwiegenden Meinung in der Literatur aber auch dann ausgegangen, wenn der Arbeiter zwischen beiden Krankheiten zwar arbeitsfähig war, aber tatsächlich nicht arbeiten konnte, weil er nur für wenige, außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden arbeitsfähig war (vgl. BAG AP Nr. 43 zu § 1 LohnFG [zu 1 der Gründe]; Kehrman-Pelikan, LohnFG, 2. Aufl., § 1 RdNr. 63 mit weiteren Nachweisen; Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, § 1 C IV 3 S. 127 f.; zum Arbeiterkrankheitsgesetz vgl. schon BAG AP Nr. 41 zu § 1 ArbKrankhG und DOK 1967, 152). Es kommt



- 10 -

nicht darauf an, ob der Arbeiter nach seiner Gesundheit, also nach Beendigung des Verhinderungsfalles, die Arbeit tatsächlich wieder aufgenommen hatte oder nicht (insoweit auch zustimmend Schulin, SAE 1978, 197 [199 - zu II 2 a] mit weiteren Nachweisen).

Von dieser Abgrenzung geht auch das Berufungsgericht aus. Für sie sprechen nach wie vor gute Gründe. Falls der erste Verhinderungstatbestand abgeschlossen war, ist die neue zweite Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ein neues Unglück, das nur zufällig in einem nahen zeitlichen Zusammenhang mit der soeben beendeten Arbeitsunfähigkeit eintritt.

b) Danach muß auch im vorliegenden Fall festgestellt werden, ob der Arbeiter K zwischen beiden Krankheiten arbeitsfähig war. Das Berufungsgericht hat dies verneint mit der Begründung, der Arbeiter K sei bis 24.00 Uhr am 3. November 1978 wegen seines vorausgegangenen Bandscheibenleidens arbeitsunfähig krank gewesen. Der Unfall, der die weitere Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ausgelöst habe, sei deshalb zu der bestehenden Arbeitsverhinderung hinzugetreten.

In dieser verallgemeinernden Form ist die Auffassung des Berufungsgerichts nicht zutreffend. Das Berufungsgericht erkennt insoweit Inhalt und Zweck der ärztlichen Bescheinigung.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 LohnFG ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Was die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit betrifft, handelt es sich dabei um eine Prognose des Arztes. Dabei bleibt es grundsätzlich dem Arzt überlassen, die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit in dieser Bescheinigung näher zu bestimmen. Er kann eine voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende eines Kalen-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

dertages bescheinigen. Er kann aber auch jeden anderen Zeitpunkt wählen. Schließlich kann er seine zunächst getroffene vorausschauende Beurteilung dann abändern, wenn er den Patienten erneut untersucht. Stellt er etwa am Vormittag des Tages, für den er zunächst Arbeitsunfähigkeit bescheinigt hatte, bei einer Abschlußuntersuchung fest, daß der Arbeitnehmer ab sofort - also noch während der betriebsüblichen Arbeitszeit - wieder arbeitsfähig ist, endet schon in diesem Zeitpunkt der erste Verhinderungsfall (vgl. den Sachverhalt im Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Oktober 1966 - 2 AZR 475/65 - DOK 1967, 152).

c) Im Regelfall enthält die ärztliche Bescheinigung keine genaueren zeitlichen Angaben über das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit. Es muß dann geklärt werden, welchen Zeitpunkt der Arzt im Einzelfall meinte. Hierzu muß es, darin ist dem Berufungsgericht zu folgen, praktisch handhabbare Auslegungsregeln geben.

Sachgerecht ist die Annahme, die vom Arzt bescheinigte voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit beziehe sich auf das Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit an dem in der Bescheinigung erwähnten letzten Kalendertag. Nicht sachgerecht ist die Anknüpfung allein an den Ablauf dieses Kalendertages. Die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit läßt sich sinnvoll nur auslegen, wenn die tatsächlichen Verhältnisse genügend berücksichtigt werden. Die abhängige Arbeit ist in aller Regel nur an mehr oder minder regelmäßig bestimmten Teilen eines Kalendertages zu leisten. Dies kann bei der Frage, wann eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit endet, nicht außer acht gelassen werden. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist die Arbeitsschicht die maßgebende Zeiteinheit. Es muß also für die Frage, bis zu welchem Zeitpunkt die Arbeitsunfähigkeit andauert, statt auf das Ende des Kalendertages auf den Zeitpunkt abgestellt werden, zu dem die

- 12 -



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



Schicht endet. Nur bis zu diesem Zeitpunkt hat die Arbeitsunfähigkeit rechtliche Bedeutung.

Auf diese Bedeutung der Arbeitsschicht hat das Bundesarbeitsgericht bereits in einer Entscheidung hingewiesen, die sich mit der Berechnung des Sechs-Wochen-Zeitraums befaßte (vgl. BAG 23, 444 [448 f.] = AP Nr. 6 zu § 1 LohnFG [Bl. 2 R]). Danach muß auch der gesetzliche Grundgedanke des § 187 Abs. 1 BGB den besonderen, von der Sache her zu berücksichtigenden Gegebenheiten des Arbeitslebens angepaßt werden. Das hat dazu geführt, daß der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit in den Sechs-Wochen-Zeitraum dann einzubeziehen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits den Antritt der Arbeitsschicht verhindert hat. Dabei kommt es nicht darauf an, wann die Erkrankung selbst eingetreten ist. Unerheblich ist, ob der Arbeiter vor oder nach Beginn des Kalendertages, in den die Arbeitsschicht fällt, erkrankte.

Auf das Ende des Kalendertages abzustellen, wäre schon deshalb nicht sachgerecht, weil es für zahlreiche Fälle einer Schichtarbeit, die nachts über das Ende des Kalendertages hinaus geleistet werden muß, keine vernünftige und praktisch brauchbare Regelung gäbe. Es kann nicht angenommen werden, daß der Arzt in diesen Fällen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Kalendertages bescheinigen wollte mit der Folge, daß der Schichtarbeiter um 0.00 Uhr des folgenden Kalendertages seine Arbeit aufnehmen müßte.

Aus diesem Grund ist nur eine Auslegungsregel praktikabel, nach der es auf das jeweilige Schichtende des Arbeitnehmers ankommt. Die betriebsübliche Arbeitszeit läßt sich in jedem Einzelfall leicht feststellen. Bei Schichtarbeitern muß nur geklärt werden, bis zum Ablauf welcher Schicht der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist.

d) Für den vorliegenden Fall folgt daraus: Der behandelnde Arzt hatte zunächst Arbeitsunfähigkeit bis zum 3. Novem-



ber 1978 bescheinigt. Diese Bescheinigung bezog sich nach der oben entwickelten Auslegungsregel auf das Schichtende am 3. November 1978. Der Arbeiter K arbeitete an fünf Tagen in der Woche 40 Stunden. Seine Arbeitsschicht endete am Freitag, dem 3. November 1978, spätestens um 17.00 Uhr. Danach lagen einige Stunden zwischen dem abgeschlossenen Verhinderungstatbestand der ersten Arbeitsunfähigkeit und der um 23.30 Uhr beginnenden zweiten Arbeitsunfähigkeit.

Aus der späteren Erklärung des Arztes, nach seinen Unterlagen bestünde Arbeitsfähigkeit ab 4. November 1978, folgt nichts anderes. Der behandelnde Arzt hat ersichtlich seinen Aufzeichnungen nur entnehmen wollen, daß am Vormittag des 3. November 1978 nach der Untersuchung des Arbeiters K keine Veranlassung bestand, die ursprünglich ausgestellte Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit noch einmal abzuändern. Ebenso wenig kann allerdings dieser Äußerung entnommen werden, die erste Arbeitsunfähigkeit aufgrund des Bandscheibenleidens sei schon am Vormittag des 3. November 1978 beendet gewesen, wie die Klägerin behauptet. Darauf kommt es hier auch nicht mehr an.

3. Der dem Arbeiter K für die Zeit vom 4. bis 21. November 1978 zustehende Lohnanspruch ist nach Zahlung des Krankengeldes auf die Klägerin übergegangen (§ 182 Abs. 10 RVO). Deshalb muß das erstinstanzliche Urteil, durch das die Beklagte antragsgemäß verurteilt worden war, im Ergebnis wiederhergestellt werden.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Döring

Dr. Florack



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

