

Aktenzeichen: 5 AZR 92/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 29. Februar 1984
- 5 AZR 92/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 3. September 1981
Berlin - 8 Ca 253/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Januar 1982
Berlin - 8 Sa 84/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Lohnzahlung bei Arztbesuch

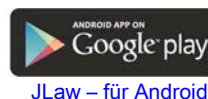
Gesetz: PGB § 616 Abs. 1 Satz 1; Manteltarifvertrag für Arbeiter
und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttem-
berg/Nordbaden vom 29. Oktober 1979 § 13

Leitsätze:

1. Für die aus Anlaß eines Arztbesuches ausgefallene Arbeitszeit kann ein Arbeitnehmer nach § 13 Abschnitt 2.5 Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 29. Oktober 1979 Lohn beanspruchen, wenn der Arztbesuch während der Arbeitszeit notwendig war.
2. Notwendig im Sinne dieser tariflichen Bestimmung ist der Arztbesuch, wenn der Arbeitnehmer den Arzt aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit aufsuchen muß. Notwendig ist der Arztbesuch aber auch dann, wenn der Arzt den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zur Untersuchung oder Behandlung in seine Praxis bestellt und der Arbeitnehmer auf die Termingestaltung keinen Einfluß nehmen kann.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 92/82

8 Sa 84/81 Berlin

Verkündet am
29. Februar 1984

Clobes,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 29. Februar 1984 durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Januar 1982 - 8 Sa 84/81 - 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 :

Der Kläger fordert Lohn für die Arbeitszeit, die aus Anlaß eines Hörtestes bei einem Facharzt für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde am 26. Mai 1981 ausgefallen ist.

Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeiter zu einem Stundenlohn von 14,76 DM brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 29. Oktober 1979 (MTV) Anwendung.



-3-

Im Rahmen einer ärztlichen Behandlung mußte sich der Kläger einem Hörtest unterziehen. Der ihn behandelnde Facharzt für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde bestimmte für diesen Test den 26. Mai 1981 zwischen 12.00 Uhr und 12.30 Uhr. Davon setzte der Kläger die Beklagte zwei Wochen vorher in Kenntnis. Wegen dieses Testes versäumte er eine Arbeitsstunde. Vom Arzt erhielt er dazu folgende Bescheinigung:

"Herr J P , geboren , ist heute in meiner Sprechstunde in der Zeit von 12.00 Uhr bis 12.30 Uhr behandelt worden ... Ein Hörtest kann nicht in der Sprechstunde gemacht werden."

Die Beklagte weigerte sich, die ausgefallene Arbeitszeit zu bezahlen.

Der Kläger hat behauptet, er habe sich bei dem behandelnden Arzt vergeblich um einen Termin außerhalb der normalen Arbeitszeit bemüht. Dazu hat er die Auffassung vertreten, nach § 13 Abschnitt 2.5 MTV sei die Beklagte zur Zahlung des Arbeitslohns verpflichtet. Diese Bestimmung lautet:

§ 13

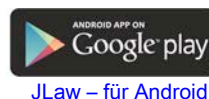
Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Unterstützung bei Todesfall

Soweit dieser Manteltarifvertrag oder ein Gesetz nichts anderes bestimmen, gelten von dem Grundsatz, daß nur geleistete Arbeit einschließlich Arbeitsbereitschaft bezahlt wird, folgende Ausnahmen:

13.2 Arbeitsverhinderung



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



Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird der Lohn/das Gehalt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt, insbesondere in folgenden Fällen:

...

- 13.2.5 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mußte; ..."

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
14,76 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Arbeitnehmer könne nach der tariflichen Bestimmung Lohn für die Dauer des Arztbesuches nur verlangen, wenn der Arztbesuch aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit erfolgen müsse. Diese Voraussetzung sei im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht Berlin dieses Urteil abgeändert; es hat der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision will die Beklagte das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt wissen.



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

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Der Kläger hat nach § 13 Abschnitt 2.5 des hier anwendbaren Manteltarifvertrages Anspruch auf Lohn für die am 26. Mai 1981 wegen eines Hörtests ausgefallene Arbeitszeit.

1. Der Anspruch des Klägers folgt aus der ersten Alternative der tariflichen Bestimmung (Arztbesuch).

Der MTV regelt die Lohnzahlung für zwei unterschiedliche Fallgestaltungen, für den Arztbesuch einerseits und für die Zeiten, die wegen einer ärztlich verordneten Behandlung ausfallen, andererseits. Beide Fallgestaltungen unterscheiden sich in den Voraussetzungen, unter denen ein Lohnfortzahlungsanspruch entstehen kann. Bei der ärztlich verordneten Behandlung kommt ein Lohnfortzahlungsanspruch nur in Betracht, wenn die Behandlung "aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mußte". Diese einschränkende Voraussetzung fehlt bei der Fallgestaltung "Arztbesuch". Der Relativsatz bezieht sich, wie das Berufungsgericht zutreffend dargelegt hat, auf das Wort "Behandlung", das Prädikat steht in der Einzahl.

Mit der "ärztlich verordneten Behandlung" ist die Behandlung durch Dritte gemeint, nicht die Behandlung durch den Arzt selbst. Die ärztliche Verordnung ist dieser Behandlung vorausgegangen. Deshalb fallen unter diesen Tatbestand Massagen, Bäder, Inhalationen und ähnliche Heilmaßnahmen, die von Angehörigen der Heil-



hilfsberufe ausgeführt werden. Hier soll der Lohn gezahlt werden, wenn eine solche Behandlung aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen muß. Die Tarifvertragsparteien gehen für diese Fallgestaltung davon aus, daß diese Institute ihre Arbeitszeit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer anpassen und Behandlungen außerhalb der üblichen Arbeitszeit anbieten. Auch erstreckt sich eine solche Behandlung häufig über einen längeren Zeitraum. Es könnte viel mehr Arbeitszeit ausfallen als beim Arztbesuch selbst. Deshalb soll es nur unter besonderen Voraussetzungen zu einer Behandlung während der Arbeitszeit kommen, nämlich nur dann, wenn dies aufgrund ärztlichen Befundes "unbedingt" erforderlich ist. Den Lohnzahlungsanspruch aus Anlaß eines Arztbesuches wollten die Tarifvertragsparteien ersichtlich nicht diesen weiteren einschränkenden Voraussetzungen unterwerfen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Besuch beim Arzt mehr der Diagnose oder der Behandlung dient. Der Arztbesuch umfaßt beides; Diagnose und Therapie lassen sich nicht trennen. Unterschieden wird in dieser tariflichen Bestimmung nur nach dem Personenkreis, den der Arbeitnehmer in Anspruch nimmt, den Arzt selbst oder ein drittes Behandlungsinstitut.

2. Vergütung für die aus Anlaß eines Arztbesuches ausgefallene Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn der Arztbesuch notwendig war.

Nicht jeder Arztbesuch löst einen Anspruch auf Lohnfortzahlung aus. Das ergibt sich aus Wortlaut sowie Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Nach der einleitenden Bestimmung des Ab-



schnitts 13.2 hat der Arbeitnehmer (Arbeiter oder Angestellte) Anspruch auf Lohn nur "bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit". Deshalb muß der Arztbesuch selbst notwendig sein.

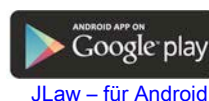
Weitere Voraussetzungen stellt die tarifliche Bestimmung nicht auf. Es kommt deshalb insbesondere nicht darauf an, ob die ärztliche Behandlung "aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mußte". Denn diese Voraussetzung bezieht sich nur auf die "ärztlich verordnete Behandlung".

3. Darüber, wann ein Arztbesuch "notwendig" ist im Sinne der tariflichen Bestimmung, gehen die Meinungen der Parteien auseinander. Der beklagte Arbeitgeber meint, ein Arztbesuch sei nur dann notwendig, wenn der Arbeitnehmer aus zwingenden medizinischen Gründen den Arzt während der Arbeitszeit aufsuchen müsse. Dieser einschränkenden Auffassung hat sich das Berufungsgericht mit Recht nicht angeschlossen. Für eine solche Auffassung gibt es im Wortlaut der tariflichen Bestimmung keine Anhaltspunkte. Eine solche Auslegung wäre auch mit dem systematischen Zusammenhang, in dem diese Norm mit § 616 Abs. 1 BGB steht, nicht zu vereinbaren. Vielmehr wird ein Arztbesuch im Sinne der tariflichen Bestimmung auch dann notwendig, wenn der Arzt den Patienten zur Untersuchung oder Behandlung in seine Praxis bestellt und der Arbeitnehmer auf die Termingestaltung des Arztes keinen Einfluß nehmen kann und deshalb Arbeitszeit ausfällt.

a) Mit dem Wortlaut läßt sich die vom beklagten Arbeitgeber für



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



richtig gehaltene Einschränkung nicht begründen. Ein Arztbesuch kann nicht nur dann notwendig sein, wenn er aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit zwingend geboten ist. Notwendig aus der Sicht des Arbeitnehmers ist ein Arztbesuch auch schon dann, wenn der Arzt ihn zu einem bestimmten Termin einbestellt und der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers auf Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will. Dabei darf jeder Arbeitnehmer den Arzt seines Vertrauens aufsuchen. Er kann nicht darauf verwiesen werden, daß ein anderer Arzt zur Untersuchung oder zu Behandlungen außerhalb der Arbeitszeit bereit wäre. Die Wahl des Arztes hat Vorrang vor der im übrigen gebotenen Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers. Hätten die Tarifvertragsparteien etwas anderes gewollt, hätten sie für den "Arztbesuch" die für die ärztlich verordnete Behandlung vorgesehene Einschränkung auf diese Fallgestaltung ausgedehnt. Stattdessen haben sie unterschiedliche Formulierungen gewählt und nur für die zweite Fallgestaltung medizinische Gründe gefordert.

b) Die von der Beklagten für richtig gehaltene Einschränkung ist mit dem Charakter der tariflichen Regelung nicht zu vereinbaren. Die tarifliche Regelung tritt an die Stelle der gesetzlichen Regelung des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB. Diese gesetzliche Regelung soll konkretisiert werden. Den Tarifvertragsparteien geht es um mehr Rechtssicherheit. Der Wille, die gesetzliche Regelung praktisch weitgehend abzubedingen, kommt in der tariflichen Regelung nicht zum Ausdruck.



Nach § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB entfällt eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, wenn dem Arbeitnehmer die Leistung unzumutbar ist (vgl. BAG 9, 179, 182 = AP Nr. 23 zu § 616 BGB, zu 2 b der Gründe). Das kann auch bei einem Arztbesuch der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer von einem Arzt zu einer Untersuchung oder Behandlung einbestellt wird und der Arzt auf terminliche Wünsche des Arbeitnehmers keine Rücksicht nehmen will oder kann. In diesen Fällen ist der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert. Auch die übrigen in Abschnitt 13.2 des Manteltarifvertrags geregelten Tatbestände betreffen in ihrer Mehrzahl Konfliktsituationen des Arbeitnehmers: Seine Arbeitspflicht gerät in Widerspruch zu gesetzlichen oder familiären oder sittlichen Verpflichtungen. Für die angegebenen Tatbestände will der Tarifvertrag diese Konfliktsituationen lösen. Im Fall des Arztbesuches besteht eine solche Situation nicht nur bei medizinischen Begründungen, sondern auch bei Terminbestimmungen des behandelnden Arztes.

Der Hinweis des beklagten Arbeitgebers, im Parallelverfahren (5 AZR 467/81 - Urteil des Senats vom 29. Februar 1984) bei den übrigen in Abschnitt 13.2 geregelten Tatbeständen sei der Arbeitnehmer regelmäßig nur durch zwingende äußere Umstände an der Arbeitsleistung gehindert, diese Umstände seien seiner terminlichen Disposition entzogen, kann kein anderes Auslegungsergebnis rechtfertigen. Zum einen trifft die Voraussetzung nicht zu. Auf den Tag der eigenen Eheschließung hat der Arbeitnehmer sehr wohl Einfluß (§ 13 Abschnitt 2.3); auch bei der Beaufsichtigung, Be-



betreuung oder Pflege von erkrankten Kleinkindern (§ 13 Abschnitt 2.1) können die Ehegatten, sofern sie beide berufstätig sind, entscheiden, wer von ihnen das Kind pflegen will (vgl. BAG Urteil vom 20. Juni 1979 - 5 AZR 361/78 - AP Nr. 50 zu § 616 BGB, zu 4 der Gründe). Zum anderen verkennt der beklagte Arbeitgeber, daß der Arbeitnehmer allein durch die Terminbestimmung des behandelnden Arztes in die Konfliktsituation geraten kann, zwischen Arbeitspflicht und medizinischer Betreuung wählen zu müssen.

c) Dabei wird der Arbeitgeber nicht unzumutbar belastet. Die tarifliche Regelung bezieht sich ohnehin nur auf Fälle, in denen der Arbeitnehmer zwar krank, aber nicht arbeitsunfähig ist. Führt die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall (vgl. § 1 Abs. 1 LohnFG, § 616 Abs. 1 und 2 BGB, § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB und § 133 c Satz 1 GewO). Diese Lohnfortzahlungspflicht beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem Arbeitsunfähigkeit eintritt. Das Arbeitsentgelt wird nahtlos weitergezahlt (vgl. BAG Urteil vom 4. Mai 1971 - 1 AZR 305/70 - AP Nr. 3 zu § 1 LohnFG, zu 2 der Gründe mit weiteren Nachweisen). Auf akute Erkrankungen, die zur Arbeitsunfähigkeit führen, ist die hier auszulegende Tarifnorm daher nicht anwendbar. Folgte man der Auffassung des beklagten Arbeitgebers, kämen praktisch nur Fälle einer akuten Erkrankung in Frage, die nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit verbunden sind. Solche Fälle dürften selten sein. Die Norm hätte keine praktische Bedeutung mehr. Daß die Tarifvertragsparteien über eine Konkretisierung des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB hinaus gesetzliche Ansprüche nach dieser



Norm so weitgehend abbedingen wollten, läßt sich der tariflichen Regelung nicht entnehmen. Vielmehr geht es um mehr Rechtssicherheit. Im Vergleich zur Generalklausel wird diese Rechtssicherheit (Berechenbarkeit von Ansprüchen) im Anwendungsbereich der tariflichen Regelung zum Arztbesuch und zur Behandlung durch Dritte durch eine genauere Beschreibung der Voraussetzungen erreicht, unter denen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Dies ist Sinn und Zweck dieser Norm.

d) Das heißt noch nicht, daß der Arztbesuch schon immer dann notwendig wird, wenn der behandelnde Arzt einen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zur Behandlung oder Untersuchung in seine Praxis bestellt. Der Arbeitnehmer muß die Verhinderung möglichst zu vermeiden suchen. Hält der Arzt außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunde ab und sprechen aus der Sicht des Arbeitnehmers keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch, soll der Arbeitnehmer diese Möglichkeit (Berufstätigensprechstunde) auch wahrnehmen. Ist ein weiterer Arztbesuch notwendig, soll er den Arzt bitten, den Behandlungstermin wenn möglich auf einen Zeitpunkt zu verlegen, zu dem keine Arbeitspflicht besteht. Erst wenn der Arzt sich auf diesen Wunsch des Patienten nicht einläßt, kommt es zu einer Pflichtkollision.

4. Gemessen an diesen Voraussetzungen hat der Kläger im vorliegenden Fall einen Anspruch auf Lohnzahlung für die ausgefallene Arbeitszeit.



- a) Es handelt sich um einen Arztbesuch. Der Kläger wurde nach der vorgelegten ärztlichen Bescheinigung in der Sprechstunde eines Facharztes untersucht. Aus diesem Anlaß fand ein Hörtest statt. Unerheblich ist, in welchem Umfang der Facharzt eine Angestellte beteiligt hatte. Für die Diagnose - hier den Hörtest - trägt der Arzt die Verantwortung. Der Hörtest kann deshalb nicht mit ärztlich verordneten Behandlungen Dritter verglichen werden.
- b) Der vom Kläger gewählte Facharzt hat den Untersuchungstermin bestimmt. Das hat das Berufungsgericht festgestellt. Auf die Terminbestimmung hatte der Kläger nach diesen Feststellungen keinen Einfluß.
- c) Gegen die Höhe der geltend gemachten Lohnforderung bestehen keine Bedenken. Die Dauer der ausgefallenen Arbeitszeit steht fest. Die Höhe des Lohns ist unstreitig.

Dr. Heither

Michels-Holl

Schneider

Döring

Dr. Schönherr



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

