

Aktenzeichen: 5 AZR 194/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 2. März 1983
- 5 AZR 194/80 -

I. Arbeitsgericht Flensburg Urteil vom 8. August 1979
- 1 Ca 501/79 -

II. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Urteil vom 1. Februar 1980
- 4 Sa 381/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Lohnfortzahlung bei unterbrochenem Arbeitsverhältnis

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1; KSchG § 1 Abs. 1;
AFG § 100 Abs. 1, § 101 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entsteht nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen in jedem neuen Arbeitsverhältnis des Arbeiters unabhängig von gleichartigen Ansprüchen aus vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit, für die der Arbeiter bereits Lohnfortzahlung von einem früheren Arbeitgeber erhalten hatte, sind bei der Berechnung des Anspruchs nach § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht mitzurechnen (Bestätigung von BAG AP Nr. 11 zu § 1 LohnFG).
 2. Ausnahmsweise können zwei rechtlich selbständige Arbeitsverhältnisse, die der Arbeiter zu demselben Arbeitgeber begründet hatte, wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis zu behandeln sein, wenn zwischen diesen Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (Aufgabe von BAG 11, 265 = AP Nr. 33 zu § 1 ArbKrankhG).
 3. Das ist etwa der Fall, wenn der Arbeiter aus betrieblichen Gründen mit dem Versprechen entlassen wurde, er werde wiedereingestellt, wenn die Auftragslage sich bessere, und wenn er tatsächlich nach vier Wochen seine Arbeit zu unveränderten Bedingungen wieder aufnehmen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 194/80

4 Sa 381/79 Schleswig-Holstein

Verkündet am
2. März 1983

Im Namen des Volkes!

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. März 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 1. Februar 1980 - 4 Sa 381/79 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 8. August 1979 - 1 Ca 501/79 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin 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 klagende Ortskrankenkasse verlangt von der beklagten Arbeitgeberin Lohnfortzahlung aus übergegangenem Recht (§ 182 Abs. 10 RVO) für die Zeit vom 30. April bis zum 28. Mai 1979; die Beklagte hat eingewandt, der Sechs-Wochen-Zeitraum sei wegen einer Vorerkrankung erschöpft gewesen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG).

Der Arbeiter H war bei der Klägerin gegen Krankheit versichert. Die Beklagte, die eine Bauzimmerei betreibt, beschäftigte ihn vom 24. Juli 1978 bis zum 12. Februar 1979. Zum 12. Februar 1979 wurden der Arbeiter H und fünf weitere Arbeitnehmer wegen Auftragsmangels und Finanzierungsschwierigkeiten entlassen. Die beklagte Arbeitgeberin versprach jedoch, die Entlassenen wieder einzustellen, sobald die Finanz- und Arbeitslage es gestatte. Herr H meldete sich beim Arbeitsamt arbeitslos und erhielt in der Zeit vom 13. Februar bis zum 13. März 1979 Arbeitslosengeld. Zum 14. März 1979 stellte die beklagte Arbeitgeberin die entlassenen Arbeitnehmer wieder ein.

Bereits in der Zeit vom 15. Januar bis zum 12. Februar 1979 war Herr H arbeitsunfähig krank. Die Beklagte zahlte den Lohn nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG weiter.

- 3 -



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



- 3 -

Wegen derselben Krankheit war Herr H erneut ab 17. April 1979 bis über den 28. Mai 1979 hinaus arbeitsunfähig krank. Die Beklagte zahlte den Lohn bis zum 29. April 1979 weiter; sie vertrat den Standpunkt, die Lohnfortzahlung für die Zeit vom 15. Januar bis 12. Februar 1979 müsse angerechnet werden.

Die Klägerin gewährte dem Arbeiter H für die Zeit vom 30. April bis zum 28. Mai 1979 Krankengeld in Höhe von 1.415,20 DM. Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, mit Begründung des zweiten Arbeitsverhältnisses ab 14. März 1979 sei ein neuer Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung nach § 1 Abs. 1 LohnFG entstanden. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit könnten nur bei einem ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnis zusammengerechnet werden. Sie hat für den fraglichen Zeitraum den Anspruch des Arbeiters H auf Lohnfortzahlung nach § 182 Abs. 10 RVO in Höhe des Krankengeldes gegen die Beklagte geltend gemacht. Sie hat den entsprechenden Zahlungsantrag gestellt, während die Beklagte um Abweisung der Klage gebeten hat.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; es hat sich der Auffassung der Beklagten angeschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin dieses Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Es hat eine Anrechnung der ersten krankheitsbedingten Fehlzeiten abgelehnt, da das erste Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich rechtlich beendet worden sei. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Die Klage muß abgewiesen werden. Wegen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hatte der Arbeiter H Anspruch auf Lohnfortzahlung nur bis zum

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

29. April 1979. Die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit im Januar/Februar 1979 und ab 17. April 1979 müssen zusammengerechnet werden. Beide rechtlich selbständigen Arbeitsverhältnisse des Arbeiters H müssen im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis behandelt werden.

1. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt nur davon ab, ob die Lohnfortzahlung vom 15. Januar bis 12. Februar 1979 auf den Anspruch wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ab 17. April 1979 anzurechnen war oder nicht. Entstand am 17. April 1979 ein neuer Anspruch in einem neuen Arbeitsverhältnis auf Lohnfortzahlung, muß die Beklagte diesen Lohnfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen erfüllen. Waren die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit trotz Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vom 13. Februar bis 13. März 1979 zusammenzurechnen, hatte der Arbeiter H nur insgesamt Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG); der Lohnfortzahlungsanspruch war dann am 29. April 1979 erfüllt.

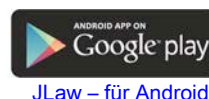
2. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeiter H zwar am 14. März 1979 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen und war ein neues rechtlich selbständiges Arbeitsverhältnis eingegangen. Die beiden Arbeitsverhältnisse müssen jedoch im Sinne der Lohnfortzahlungsbestimmungen wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis behandelt werden.

a) Richtig ist der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts: Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG hat der Arbeiter in jedem einzelnen Arbeitsverhältnis einen Lohnfortzahlungsanspruch nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Jeder Lohnfortzahlungsanspruch ist danach selbständig und in seinem Inhalt unabhängig von gleichartigen Ansprüchen des Arbeiters aus vorangegangenen Arbeitsverhältnissen. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht in jedem Arbeitsverhältnis uneingeschränkt immer dann, wenn seine gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (BAG Urteil vom 13. Januar 1972 - 5 AZR 314/71 - AP Nr. 11 zu § 1 LohnFG, B1. 2).

- 5 -



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



- 5 -

Der Arbeiter H hat auch am 14. März 1979 ein neues rechtlich selbständiges Arbeitsverhältnis begründet. Das erste Arbeitsverhältnis endete am 12. Februar 1979. Es handelte sich um eine rechtlich wirksame Beendigung. Von der Möglichkeit, nur eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren, haben die Parteien keinen Gebrauch gemacht. Durch die sozialrechtliche Behandlung des Arbeiters H wird dies bestätigt. Der Arbeiter H bezog in der Zeit vom 13. Februar bis 13. März 1979 Arbeitslosengeld. Anspruch auf dieses Arbeitslosengeld hat nur, wer arbeitslos ist (§ 100 Abs. 1 AFG). Arbeitslos im Sinne dieses Gesetzes ist ein Arbeitnehmer, der vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (§ 101 Abs. 1 AFG).

b) Diese Begründung eines neuen rechtlich selbständigen Arbeitsverhältnisses schließt jedoch nicht aus, beide Arbeitsverhältnisse im Sinne der Lohnfortzahlungsbestimmungen wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis zu behandeln.

Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings zum Arbeiterkrankheitsgesetz die Auffassung vertreten, entscheidend sei nur der rechtliche Bestand des jeweiligen Arbeitsverhältnisses; es komme nicht darauf an, ob es sich "bei natürlicher Betrachtungsweise" um ein einheitliches und nur durch bestimmte Zeiträume unterbrochenes Arbeitsverhältnis gehandelt habe (BAG 11, 265, 269 = AP Nr. 33 zu § 1 ArbKrankhG). Zum Lohnfortzahlungsgesetz ist in dieser Frage noch keine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ergangen. Die bisherigen Entscheidungen zur Berechnung der Sechs-Wochen-Frist des § 1 LohnFG betrafen Fälle, in denen der Arbeiter ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber begründet hatte und in diesem zweiten Arbeitsverhältnis Lohnfortzahlungsansprüche geltend machte (vgl. BAG 24, 90 = AP Nr. 10 zu § 1 LohnFG mit zust. Anm. von Meisel zum Fall des Wechsels zu einer Arbeitsgemeinschaft und zur Rückkehr in das Stamarbeiterverhältnis; BAG AP Nr. 11 zu § 1 LohnFG mit

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

zust. Anm. von Paulsdorff für den Fall des Arbeitgeberwechsels). Für diese Fälle hat das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz aufgestellt, daß der Lauf des zwölfmonatigen Wiederholungszeitraums bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit im Falle des Arbeitsplatzwechsels für jedes Arbeitsverhältnis neu zu berechnen ist, und zwar ohne Einschluß der Zeiträume, die auf zeitlich frühere Arbeitsverhältnisse des arbeitsunfähigen Arbeiters entfallen (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 1 LohnFG). Diese Auffassung hat in der Literatur auch einhellige Zustimmung gefunden (vgl. Doetsch/Schnabel/Paulsdorff, LohnFG, 4. Aufl. 1975, § 1 Rz 21; Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, Stand August 1970, S. C 143; Becher, LohnFG, § 1 Rz 95 ff.; Schulte-Mimberg/Sabel, Rechtsprechung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, 2. Aufl. 1979, S. 47 ff.; Brecht, Lohnfortzahlung für Arbeiter, 3. Aufl. 1979, § 1 Rz 63; Kehrmann/Pelikan, LohnFG, 2. Aufl. 1973, § 1 Rz 71; vgl. auch Sabel, DB 1973, 1601 mit weit. Nachw.).

c) An diesem Grundsatz hält der Senat nach wie vor fest. Das schließt aber ausnahmsweise eine einheitliche Behandlung zweier rechtlich selbständiger Arbeitsverhältnisse zu ein und demselben Arbeitgeber dann nicht aus, wenn zwischen diesen Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.

Eine solche Betrachtung wird vor allem dem Sinn und Zweck des § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG gerecht. Nach dieser Bestimmung behält der Arbeiter, der infolge derselben Krankheit innerhalb von zwölf Monaten wiederholt arbeitsunfähig krank wird, den Anspruch auf Arbeitsentgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, erhält er vom Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung mehr. Damit ist diese Regelung eine Ausnahmenvorschrift zu § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG. Sie will einer unangemessenen und nicht mehr vertretbaren Belastung des Arbeitgebers bei Wiederholungser-

- 7 -



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



- 7 -

krankungen vorbeugen. Durch ein und dieselbe Krankheit des Arbeiters soll der Arbeitgeber nur in den gesetzlich festgelegten Grenzen belastet werden. Für diesen Sonderfall enthält das Gesetz einen abgewandelten Zumutbarkeitsmaßstab (BAG Urteil vom 27. Juli 1977 - 5 AZR 318/76 - AP Nr. 43 zu § 1 LohnFG, zu 2 c der Gründe; Urteil des Senats vom 2. Dezember 1981 - 5 AZR 89/80 - AP Nr. 48 zu § 1 LohnFG, zu II 1 b der Gründe, diese Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Besteht nun zwischen dem neuen Arbeitsverhältnis und dem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis ein enger sachlicher Zusammenhang, ist es auch gerechtfertigt, den für den Sonderfall der Fortsetzungserkrankung entwickelten Zumutbarkeitsmaßstab anzulegen. Dieser abgewandelte Zumutbarkeitsmaßstab ist Ausdruck einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise. Sie ist auch da angebracht, wo zwischen zwei Arbeitsverhältnissen zu demselben Arbeitgeber der vorausgesetzte enge sachliche Zusammenhang besteht. Insofern gibt der Senat deshalb die zu § 1 ArbKrankhG vertretene Auffassung (BAG 11, 265, 269 = AP Nr. 33 zu § 1 ArbKrankhG) auf.

Auch das Kündigungsrecht kennt Ausnahmen von dem Grundsatz, daß es bei der Berechnung der Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG und der Kündigungsfristen nach § 2 AngestelltenkündigungsgG und § 622 Abs. 2 BGB nur auf den jeweiligen rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommen soll. Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG werden die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber dann angerechnet, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 28, 252 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; BAG Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; zuletzt Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 -, zu B II 2 a der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Ähnliches gilt für die Berechnung der Kündigungsfristen (vgl. hierzu KR-Etzel, §§ 1, 2 AngestelltenkündigungsgG Rz 18 und 20; KR-Hillebrecht, § 622 BGB Rz 108, jeweils mit weit. Nachw.). Wie in den genannten Fällen muß auch im Recht der Lohnfortzahlung

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

lung nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung eine Ausnahme möglich sein. Es gibt gute Gründe dafür, daß der Arbeiter nicht bei allen Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses die Wartefrist in einem zweiten Arbeitsverhältnis erneut erfüllen muß. Es gibt ebenso gute Gründe für eine einheitliche Betrachtung im Recht der Lohnfortzahlung. Auch hier muß es darauf ankommen, ob eine solche einheitliche Betrachtung wegen eines engen sachlichen Zusammenhangs zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen geboten ist. Bei gleicher Fragestellung sind unterschiedliche Maßstäbe ausgeschlossen. Der Arbeiter, der - mit Recht - Wert darauf legt, daß er in seinem zweiten Arbeitsverhältnis, das zum ersten in einem engen sachlichen Zusammenhang steht, nicht erneut die Wartefrist erfüllen muß, muß sich andererseits auch gefallen lassen, daß diese Zeiten des ersten Arbeitsverhältnisses bei der Berechnung der Lohnfortzahlungsansprüche mitberücksichtigt werden.

3. Hier besteht ein solcher enger sachlicher Zusammenhang zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen. Dafür sprechen Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie der Umstand, daß der Arbeiter H ein Versprechen auf Wiedereinstellung hatte. Für die Entlassung und die sich anschließende Unterbrechung gab es nur betriebliche Gründe. Die Arbeitsbedingungen im zweiten Arbeitsverhältnis haben sich nicht geändert. Der Arbeiter H ist auch gerade mit Rücksicht auf seine frühere Tätigkeit wieder eingestellt worden. Beide Parteien des Arbeitsvertrages gingen deshalb am 12. Februar 1979 davon aus, daß das Arbeitsverhältnis "fortgesetzt" werden sollte, wenn dies eben möglich wäre.

4. Werden beide Arbeitsverhältnisse des Arbeiters H als einheitliches Arbeitsverhältnis behandelt, war der Lohnfortzahlungsanspruch am 29. April 1979 erschöpft. Das erstinstanzliche Urteil, das die Klage abgewiesen hat, muß daher wiederhergestellt werden.

Dr. Thomas

Schumacher

Dr. Heither

Dr. Hirt

Michels-Holl



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

