

Aktenzeichen: 5 AZR 699/99
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 22. August 2001
- 5 AZR 699/99 -

I. Arbeitsgericht
Wiesbaden

Urteil vom 5. August 1998
- 7 Ca 4423/97 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. September 1999
- 1 Sa 2290/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Gesetze:

EFZG § 3 Abs. 1 und 3, § 12; Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der Länder und Gemeinden §§ 45, 62

Leitsätze:

1. Besteht zwischen einem beendeten und einem Neubegründeten Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang, wird der Lauf der Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht erneut ausgelöst.
2. Der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen ist erschöpft, wenn die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit 42 Kalendertage erreicht.
3. Zeiten der witterungsbedingten Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der Länder und Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982 sind auf den Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 Abs. 1 EFZG nicht anzurechnen. Der entgegengesetzte § 45 Abs. 10 MTW ist unwirksam.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



5 AZR 699/99
1 Sa 2290/98
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. August 2001

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 22. August 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöße als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Mandrossa und Bull für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 29. September 1999 - 1 Sa 2290/98 - aufgehoben.



2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 5. August 1998 - 7 Ca 4423/97 - abgeändert und das beklagte Land verurteilt, an die Klägerin 945,28 DM zu zahlen.
3. Das beklagte Land hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt von dem beklagten Land Entgeltfortzahlung aus übergegangenem Recht.

Der am 8. September 1974 geborene D B ist bei dem beklagten Land als Waldarbeiter beschäftigt und bei der klagenden gesetzlichen Krankenkasse krankenversichert. Er ist Mitglied der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Auf sein Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982 idF vom 18. September 1996 Anwendung. Am 20. Dezember 1996 sowie in der Zeit vom 6. Januar bis 2. März 1997 war er wegen Herzrhythmusstörungen arbeitsunfähig. In der Zeit vom 8. bis zum 26. Januar 1997 war das Arbeitsverhältnis wegen schlechter Witterung unterbrochen. Das beklagte Land leistete für den 20. Dezember 1996, den 6. und 7. Januar 1997 sowie vom 27. Januar bis zum 16. Februar 1997 Entgeltfortzahlung. Vom 8. bis zum 26. Januar 1997 gewährte die Klägerin dem Waldarbeiter Krankengeld. Weiterhin erhielt er für die Zeit vom 17. Februar bis zum 2. März 1997 von der Klägerin Krankengeld in Höhe von 945,28 DM.

Mit Schreiben vom 18. Juli 1997 forderte die Klägerin vom beklagten Land die Erstattung des für die Zeit vom 17. Februar bis zum 2. März 1997 gezahlten Krankengeldes in Höhe von 945,28 DM. Das beklagte Land lehnte die Erstattung ab.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land sei seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegenüber dem Waldarbeiter B nicht in vollem Umfang nachgekommen. Der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum habe sich um die Zeit der witterungsbedingten Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vom 8. bis zum 26. Januar 1997 verlängert, so daß das Land auch



für die Zeit vom 17. Februar bis zum 2. März 1997 Entgeltfortzahlung hätte leisten müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie 945,28 DM zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Zeit der witterungsbedingten Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses des Waldarbeiters B sei gemäß § 45 Abs. 10 MTW auf den Entgeltfortzahlungszeitraum anzurechnen. Die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung habe deshalb am 16. Februar 1997 geendet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Klägerin kann nach § 3 Abs. 1 EFZG, § 115 Abs. 1 SGB X von dem beklagten Land die Zahlung von 945,28 DM verlangen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil § 45 Abs. 10 Unterabs. 2 MTW die Anrechnung der Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen vorsehe. Dem ist nicht zu folgen. § 45 Abs. 10 Unterabs. 2 MTW ist unwirksam.

1. Der kraft beiderseitiger Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der Länder und Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982 idF vom 18. September 1996 lautet - soweit für den Streitfall von Bedeutung - wie folgt:



"§ 45

Krankenbezüge

(1) Wird der Waldarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 10.

...

(2) Der Waldarbeiter erhält für die Tage, an denen er eine volle Arbeitsschicht wegen Arbeitsunfähigkeit versäumt, bis zur Dauer von sechs Wochen, Krankenbezüge in Höhe des Durchschnittslohns für jede Stunde, die er nach § 8 oder aufgrund des Arbeitsvertrages zu leisten hätte.

...

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

...

(10) Ist das Arbeitsverhältnis nach § 62 beendet worden, ist zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit durch die übrigen Waldarbeiter auch der infolge Erkrankung oder Unfalls arbeitsunfähige Waldarbeiter wieder einzustellen, es sei denn, daß er im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Waldarbeiter nachzuweisen, daß er im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit arbeitslos gewesen ist.

Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsunterbrechung ist auf die Bezugsfristen nach den Absätzen 2 und 4 bis 6 anzurechnen.

...

§ 48

Wintergeld

(1) Der vollbeschäftigte Waldarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 16. November bis 15. April nach § 62 Satz 1 geendet hat und der bei Wiederaufnahme der Arbeit nach § 62 Satz 2 wieder eingestellt worden ist, erhält



nach einer Wartezeit von 14 Kalendertagen, gerechnet vom Beginn der ersten Arbeitsunterbrechung an, für jeden folgenden Kalendertag in dem Zeitraum, für den ihm während der Arbeitsunterbrechung Arbeitslosengeld, Krankengeld nach dem Sozialgesetzbuch V oder aufgrund des Arbeitsförderungsgesetzes Verletztengeld nach dem Sozialgesetzbuch oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe zusteht, einen Zuschuß in Höhe von 1,60 DM.

Für die Erfüllung der Wartezeit werden mehrere Arbeitsunterbrechungen in einem Winter zusammengerechnet.

...

- (3) Der Anspruch auf Wintergeld entsteht mit der auf die Wiedereinstellung folgenden Lohnzahlung.

§ 62

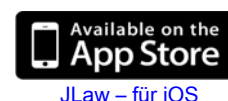
Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus sonstigen Gründen

Wird infolge außerordentlicher Witterungseinflüsse oder anderer nicht vorherzusehender Umstände die Weiterführung der Arbeiten unmöglich und werden deshalb die Arbeiten unterbrochen, gilt das Arbeitsverhältnis ohne besondere Kündigung mit dem Eintritt der Unterbrechung als beendet. Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann, ist der Waldarbeiter wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Waldarbeiter die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt oder wenn während der Unterbrechung ein Sachverhalt eintritt, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung (§ 59) berechtigt hätte.

Die bis zur Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erworbenen tariflichen Rechte leben nach der Wiedereinstellung wieder auf, dies gilt auch für den Urlaubsanspruch.

Sind dem Waldarbeiter während der Unterbrechung Aufwendungen entstanden, die im bestehenden Arbeitsverhältnis beihilfefähig gewesen wären, gelten diese Aufwendungen als beihilfefähig, wenn der Waldarbeiter die Arbeit nach Beendigung der Unterbrechung unverzüglich wieder aufgenommen hat.“

2. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem beklagten Land und dem bei der Klägerin krankenversicherten Waldarbeiter B endete gemäß § 62 Unterabs. 1 Satz 1 MTW mit Ablauf des 7. Januar 1997 wegen witterungsbedingter Unmöglichkeit der Arbeitsleistung. Gegen die in § 62 Unterabs. 1 Satz 1 MTW enthaltene Beendigungsfiktion be-



stehen keine rechtlichen Bedenken. Diese Bestimmung enthält eine zulässige auflösende Bedingung (*BAG 28. August 1987 - 7 AZR 249/86 - ZTR 1988, 101; zustimmend APS/Backhaus BGB § 620 Rn. 451*). Der hierfür erforderliche sachliche Grund ist in den besonderen Verhältnissen der Forstwirtschaft zu sehen, die in ganz besonderem Maße witterungsabhängig ist. Der durch Art. 12 Abs. 1 GG gebotene arbeitsrechtliche Bestandsschutz ist trotz der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewahrt (*dazu BAG 25. August 1999 - 7 AZR 75/98 - BAGE 92, 245*). Denn bei Eintritt der auflösenden Bedingung endet das Arbeitsverhältnis nicht auf Dauer, der Arbeitnehmer hat vielmehr nach § 62 Unterabs. 1 Satz 2 MTW einen Wiedereinstellungsanspruch.

Auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 7. Januar 1997 endete mit Ablauf dieses Tages gemäß § 8 Abs. 2 EFZG zunächst die Entgeltfortzahlungspflicht für das beklagte Land gegenüber dem Waldarbeiter B.

3. Mit der Wiedereinstellung des Waldarbeiters B durch das beklagte Land am 27. Januar 1997 wurde gemäß § 62 Unterabs. 1 Satz 2, § 45 Abs. 10 MTW ein neues Arbeitsverhältnis begründet. In der Zwischenzeit vom 8. Januar bis einschließlich 26. Januar 1997 bestand zwischen Herrn B und dem beklagten Land kein Arbeitsverhältnis. Das beklagte Land war in dieser Zeit nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

a) Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne daß ihn ein Verschulden trifft. Entsprechendes gilt nach § 45 Abs. 1 MTW. Der Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nach der ständigen Senatsrechtsprechung nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist (vgl. Senat 19. Januar 2000 - 5 AZR 637/98 - AP BGB § 611 Berufssport Nr. 19). Ist die Arbeitspflicht auch aus einem anderen Grund aufgehoben, besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch (*ebenso MünchArbR/Boecken 2. Aufl. § 83 Rn. 58; ErfK/Dörner 2. Aufl. EFZG § 3 Rn. 28 ff.; Schmitt EFZG 4. Aufl. § 3 Rn. 59*).

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weil die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist, sondern die Arbeitspflichten auch aus anderen Gründen aufgehoben sind, bleibt der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen für diese Zeit unberührt (vgl. Senat 14. Juni 1974 - 5 AZR 467/73 - AP LohnFG § 1 Nr. 36; 6. September 1989 - 5 AZR 621/88 - BAGE 62, 354; *ebenso ErfK/Dörner aaO EFZG § 3 Rn. 74*;

MünchArbR/Boecken aaO § 84 Rn. 60). In diesem Falle verlängert sich die Entgeltfortzahlungsdauer um die Tage, an denen die Arbeitspflichten aus anderen Gründen suspendiert waren. Der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen ist erschöpft, wenn die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit unter Außerachtlassung der Tage, an denen die Arbeitspflicht aus anderen Gründen aufgehoben war, 42 Kalendertage erreicht.

b) Hier war zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 7. Januar 1997 der Sechs-Wochen-Zeitraum noch nicht erschöpft. Der Entgeltfortzahlungszeitraum lief vielmehr nach der Neubegründung des Arbeitsverhältnisses am 27. Januar 1997 weiter. Denn nach § 62 Unterabs. 2 MTW leben die bis zur Unterbrechung erworbenen tariflichen Rechte nach der Wiedereinstellung wieder auf. Zu den tariflichen Rechten gehört nach § 45 Abs. 2 MTW auch der Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen.

c) Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während der witterungsbedingten Arbeitsunterbrechung vom 8. bis zum 26. Januar 1997 ist nicht auf den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum anzurechnen. § 45 Abs. 10 Unterabs. 2 MTW sieht zwar vor, daß die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsunterbrechung auf die Bezugsfrist von sechs Wochen nach Abs. 2 anzurechnen sei. Die Anrechnung nach § 45 Abs. 10 Unterabs. 2 MTW hätte zur Folge, daß sich der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während der witterungsbedingten Arbeitsunterbrechung verkürzte. Die Tarifvorschrift weicht damit zu Ungunsten des Arbeitnehmers von § 3 Abs. 1 EFZG ab und ist deshalb gem. § 12 EFZG iVm. § 134 BGB unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht hat sich zur Begründung seiner abweichenden Auffassung zu Unrecht auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 27. August 1971 (- 1 AZR 69/71 - AP LohnFG § 1 Nr. 5) und 20. Januar 1972 (- 5 AZR 344/71 - AP LohnFG § 1 Nr. 13) gestützt. In den genannten Entscheidungen ging es um die Folgen der Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die Arbeitnehmer hatten für die Zeit der Arbeitsunterbrechung Schlechtwettergeld nach § 164 AFG bzw. Zahlungen nach dem einschlägigen Lohnausgleichstarifvertrag erhalten. Die Arbeitsverhältnisse bestanden in der Zeit der Arbeitsunterbrechung fort.



Im vorliegenden Fall bestand das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunterbrechung nicht fort. Es endete vielmehr mit dem Eintritt der witterungsbedingten Unmöglichkeit der Weiterführung der Arbeiten. Der Waldarbeiter hat daher nach dem MTW für die Dauer der Arbeitsunterbrechung keinen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber, sondern nur einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Krankengeld sowie nach § 48 MTW einen Anspruch auf einen geringen Zuschuß zu diesen Leistungen. Ist aber der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit verpflichtet und hat er keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung, so ist seine Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfähigkeit für die Frage des Entgeltfortzahlungszeitraums ohne Bedeutung (*so bereits BAG 26. August 1960 - 1 AZR 202/59 - BAGE 10, 7, 10*).

d) Die Anrechnung der Dauer der Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsunterbrechung durch das beklagte Land ist nicht durch die Gewährung des tariflichen Wiedereinstellungsanspruchs und das nach § 62 Unterabs. 2 MTW damit verbundene Wiederaufleben der bis zur Unterbrechung erworbenen tariflichen Rechte gerechtfertigt.

Soweit das beklagte Land die Auffassung vertreten hat, mit der Wiedereinstellung des arbeitsunfähigen Waldarbeiters werde ein tariflicher Anspruch auf Krankenlohn eingeräumt, obwohl an sich ein solcher Anspruch nicht bestünde, übersieht es, daß die Ausgestaltung des durch den Wiedereinstellungsanspruch neu begründeten Arbeitsverhältnisses nicht dem Belieben der Tarifvertragsparteien unterliegt. Entscheiden sich die Tarifvertragsparteien für die Gewährung eines Wiedereinstellungsanspruches, so gelten für das neu begründete Arbeitsverhältnis jedenfalls die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen. Hierzu gehört auch § 3 Abs. 1 EFZG, weil dieser nach § 12 EFZG auch durch die Tarifvertragsparteien nicht abbedungen werden kann.

Die tarifvertragliche Abbedingung der Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG bei der Wiedereinstellung kann nicht zur Rechtfertigung der Verkürzung des Entgeltfortzahlungszeitraums nach § 3 Abs. 1 EFZG herangezogen werden. Denn der nach § 12 EFZG geforderte Günstigkeitsvergleich bezieht sich auf die jeweilige Abweichung von der gesetzlichen Anordnung. Eine Kompensation einer ungünstigen Abweichung mit einer für den Arbeitnehmer günstigen Abweichung vom Gesetz an anderer Stelle erfolgt nicht (*hM ErfK/Dörner aaO EFZG § 12 Rn. 15; Geyer/Knorr/Krasney Entgeltfortzahlung - Krankengeld - Mutterschaftsgeld EFZG § 12 Rn. 8; Kaiser/Dunkl/Hold/Klein-sorge EFZG 5. Aufl. § 12 Rn. 6; Schmitt EFZG § 12 Rn. 25*).



e) Im vorliegenden Fall galt unabhängig von der tariflichen Regelung des § 62 Unterabs. 2 MTW keine Wartezeit für das Entstehen des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs. Denn die Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG entsteht nicht, wenn zwischen zwei Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (*ebenso ErfK/Dörner aaO EFZG § 3 Rn. 70; Geyer/Knorr/Krasney aaO EFZG § 3 Rn. 172 f.; Staudinger/Oetker BGB 13. Aufl. § 616 Rn. 283; Kasseler Handbuch/Vossen 2. Aufl. 2.2 Rn. 36; aA Schmitt aaO § 3 Rn. 239; Kaiser/Dunkl/Hold/Kleinsorge EFZG 5. Aufl. § 3 Rn. 129*). Dem entspricht auch die Rechtsprechung zu § 1 Abs. 1 KSchG (*vgl. dazu BAG 20. August 1998 - 2 AZR 76/98 und 2 AZR 83/98 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 9 und 10*) und die hM zu § 622 Abs. 2 BGB (*vgl. dazu KR-Spilger 5. Aufl. § 622 BGB Rn. 58*). Besteht zwischen zwei Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang, ist das gesetzgeberische Ziel des § 3 Abs. 3 EFZG, die Kostenbelastung bei Neueinstellungen zu verringern, verwirklicht, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses die Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG erfüllt hat.

Auch der systematische Zusammenhang zwischen § 3 Abs. 3 und § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG spricht dafür, daß bei einem engen sachlichen Zusammenhang zweier Arbeitsverhältnisse eine kurzzeitige Unterbrechung nicht zum Beginn einer neuen Wartezeit führt. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG behält der Arbeitnehmer, 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, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr. Diese Bestimmung enthält eine Ausnahme zu § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG. Ziel der Regelung ist, unangemessene Belastungen des Arbeitgebers bei Wiederholungserkrankungen zu verhindern. Wird ein Arbeitnehmer neu eingestellt und besteht zwischen dem neuen Arbeitsverhältnis und dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis ein sachlicher Zusammenhang, ist es nach der zu dem inhaltsgleichen § 1 Abs. 1 Satz 2 LohnFG ergangenen Senatsrechtsprechung gerechtfertigt, Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung, für die der Arbeitnehmer bereits Lohnfortzahlung von demselben Arbeitgeber erhalten hat, auf den Entgeltfortzahlungszeitraum anzurechnen (*Senat 2. März 1983 - 5 AZR 194/80 - BAGE 42, 65, 69*). Wird bei der Berechnung des Zwölf-Monats-Zeitraums in § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG bei einer Fortsetzungserkrankung die Dauer der Arbeitsunfähigkeit in einem früheren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber, das in engem Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsver-



hältnis steht, berücksichtigt, ist bei der Auslegung von § 3 Abs. 3 EFZG entsprechend zu verfahren.

Ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen dem am 7. Januar 1997 beendeten und dem am 27. Januar 1997 neu begründeten Arbeitsverhältnis des Waldarbeiters Becker mit dem beklagten Land liegt vor. Hierfür spricht die nur kurze Unterbrechung von knapp drei Wochen sowie der tariflich gewährte Wiedereinstellungsanspruch. Hinzu kommt, daß das vorangehende Arbeitsverhältnis nicht auf Veranlassung des Waldarbeiters B, sondern aus witterungsbedingten und damit betrieblichen Gründen beendet wurde. Die Arbeitsbedingungen im neuen Arbeitsverhältnis haben sich im übrigen nicht geändert.

Das beklagte Land war damit verpflichtet, dem bei ihm beschäftigten Waldarbeiter B für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten. Da das Land dieser Entgeltfortzahlungspflicht nur bis zum 16. Februar 1997 nachkam, konnte der Waldarbeiter B für die noch verbleibende Zeit vom 17. Februar bis zum 2. März 1997 weitere Entgeltfortzahlung in unstreitiger Höhe von 945,28 DM von dem beklagten Land verlangen. Als die Klägerin an Herrn B Krankengeld in der genannten Höhe leistete, ging der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 115 Abs. 1 SGB X auf sie über.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Müller-Glöge

Kreft

Linck

Mandrossa

Bull



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

