



Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Wartezeit bei einer Arbeitsunfähigkeit, die zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses eintritt, dem unmittelbar ein Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber vorangegangen ist

(§ 3 Abs. 3 EFZG)

hier:

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.08.2003 - 5 AZR 436/02 -

Das Bundesarbeitsgerichts hat mit **Urteil vom 20.08.2003 – 5 AZR 436/02** – wie folgt entschieden:

Leitsatz

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, entsteht keine neue Wartezeit gemäß § 3 Abs 3 EFZG für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Tenor

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Juni 2002 - 9 Sa 170/02 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Der Kläger absolvierte ab dem 1. September 1998 bei der Beklagten eine Berufsausbildung zum Dachdecker. Am 18. August 2001 bestand er die Gesellenprüfung und war dann als Jung-Geselle bei der Beklagten beschäftigt. Absprachen trafen die Parteien hierzu nicht. Vom 21. August bis zum 10. September 2001 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Die Beklagte verweigerte die der Höhe nach unstrittige Entgeltfortzahlung unter Berufung auf die Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG.



Der Kläger hat - soweit für die Revision noch erheblich - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.008,69 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 9. Juni 1998 seit dem 16. Oktober 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger habe zur Zeit der Arbeitsunfähigkeit noch keine vier Wochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Das vorangegangene Berufsausbildungsverhältnis sei kein Arbeitsverhältnis iSd. § 3 Abs. 3 EFZG und nicht auf die Wartezeit anzurechnen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht die geltend gemachte Entgeltfortzahlung nebst Zinsen zu.

I.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne daß ihn ein Verschulden trifft. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfalle vor. Der Kläger hatte vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung bestanden. Nach § 14 Abs. 2 BBiG (ebenso § 22 Abs. 2 Satz 2 des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 27. November 1990 idF vom 26. März 2001) endete das Berufsausbildungsverhältnis am 18. August 2001. Ab dem 19. August 2001 galt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 17 BBiG). Dies ist zwischen den Parteien ebenso unstrittig wie die unverschuldete



krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom 21. August bis zum 10. September 2001. Auch die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (§ 4 EFZG) wird von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen.

II.

Entgegen der Auffassung der Revision hat der Kläger die Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG erfüllt, denn das dem Arbeitsverhältnis vorangegangene Berufsausbildungsverhältnis ist anzurechnen.

1.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 3 Abs. 1 EFZG entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG). Seine Entstehung wird nach der Senatsrechtsprechung mit der Folge gehemmt, daß nach Ablauf der Wartezeit die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ggf. für die volle Dauer weiterer sechs Wochen beginnt (26. Mai 1999 - 5 AZR 476/98 - BAGE 91, 370, 375 ff. = AP EntgeltFG § 3 Nr. 10 = EzA EntgeltfortzG § 3 Nr. 7, zu V 1, 2 der Gründe).

2.

§ 3 Abs. 3 EFZG verlangt ein vierwöchiges ununterbrochenes Arbeitsverhältnis. Der Wortlaut des Gesetzes umfaßt nicht ohne weiteres auch Berufsausbildungsverhältnisse.

a)

Zwar ist das Berufsausbildungsverhältnis des BBiG nach einem Teil des arbeitsrechtlichen Schrifttums ein Arbeitsverhältnis oder diesem generell gleichzusetzen (ua. Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 16 Rn. 4, 5, siehe aber auch § 174 Rn. 3, 4; Dörner/Luczak/Wildschütz Handbuch Arbeitsrecht 3. Aufl. C 3561; Kittner/Zwanziger/Bachner Arbeitsrecht 2. Aufl. Handbuch für die Praxis § 141 Rn. 19; Zöllner/Loritz Arbeitsrecht 5. Aufl. § 5 IV 2 <S. 63 f.>). Überwiegend wird aber die Eigenständigkeit des Berufsausbildungsverhältnisses betont (vgl. zB MünchArbR/Natzel 2. Aufl. § 177 Rn. 145 ff.; Kasseler Handbuch/Taubert 2. Aufl. 5.1 Rn. 24 ff.; Kittner/Zwanziger/Lakies aaO § 134 Rn. 57; ErfK/Schlachter 3. Aufl. § 3 BBiG Rn. 5 f.; Knopp/Kraegeloh BBiG 4. Aufl. § 3 Rn. 3; Herkert BBiG Stand Mai 2003 § 3 Rn. 3, 16

ff.; Wohlgemuth BBiG 2. Aufl. § 3 Rn. 7, 17 ff.). Die Rechtsprechung enthält sich regelmäßig grundsätzlicher Aussagen und stellt auf die zu entscheidende Rechtsmaterie sowie den Zweck und den Zusammenhang der anzuwendenden Normen ab (vgl. BAG 13. Dezember 1972 - 4 AZR 89/72 - AP BGB § 611 Lehrverhältnis Nr. 26 = EzA TVG § 4 Gaststättengewerbe Nr. 2; 25. Oktober 1989 - 7 ABR 1/88 - BAGE 63, 188; 17. August 2000 - 8 AZR 578/99 - AP BBiG § 3 Nr. 7 = EzA BBiG § 16 Nr. 3; ferner die unten zu 5 zitierten Entscheidungen).

b)

Nach Auffassung des Senats kann das Berufsausbildungsverhältnis nicht generell dem Arbeitsverhältnis gleichgesetzt oder als spezieller Fall eines Arbeitsverhältnisses angesehen werden. Das ergibt sich aus der von Rechtsprechung und Schrifttum hervorgehobenen unterschiedlichen Pflichtenbindung der Vertragspartner im Ausbildungsverhältnis einerseits und im Arbeitsverhältnis andererseits (vgl. nur BAG 5. Dezember 2002 - 6 AZR 216/01 - AP BBiG § 19 Nr. 2 = EzA BBiG § 19 Nr. 4, zu I der Gründe; 17. August 2000 - 8 AZR 578/99 - AP BBiG § 3 Nr. 7 = EzA BBiG § 16 Nr. 3; MünchArbR/Natzel 2. Aufl. § 177 Rn. 145 ff.). Dementsprechend unterscheidet das Berufsbildungsgesetz deutlich zwischen Arbeitsverhältnissen und Berufsausbildungsverhältnissen (zB §§ 5 Abs. 1, 17, 19 BBiG). Zur Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein Berufsausbildungsvertrag zu schließen (§ 3 Abs. 1 BBiG). Die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze sind auf den Berufsausbildungsvertrag nicht ohne weiteres anzuwenden, sondern nur soweit sich aus dessen Wesen und Zweck und aus dem Berufsbildungsgesetz nichts anderes ergibt (§ 3 Abs. 2 BBiG). Sowohl Wesen und Zweck als auch die speziellen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes machen deutlich, daß es im Berufsausbildungsverhältnis nicht entscheidend um die Erbringung abhängiger Arbeit gegen Vergütung, sondern in erster Linie um Berufsausbildung geht.

3.

Im Regelungszusammenhang des § 3 Abs. 3 EFZG müssen Arbeitsverhältnis und Berufsausbildungsverhältnis gleichgesetzt und als Einheit behandelt werden. Das folgt



insbesondere aus § 1 Abs. 2 EFZG. Danach sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes auch die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Nach § 3 Abs. 2 BBiG findet auf den Berufsausbildungsvertrag im Grundsatz das für den Arbeitsvertrag geltende Recht Anwendung. Folgerichtig findet gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung, wenn der Auszubildende infolge einer unverschuldeten Krankheit oder aus einem gleichgestellten Grund an der Berufsausbildung nicht teilnehmen kann. Sind die Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitnehmer und Auszubildende dieselben, spricht die Systematik des Gesetzes dafür, die Wartezeit als einheitliche, insgesamt nur einmal zu erfüllende Voraussetzung anzusehen.

4.

Sinn und Zweck des Gesetzes bestätigen die einheitliche Behandlung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis im Rahmen der Wartezeit.

a)

Die vierwöchige Wartezeit ist durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476) mit Wirkung ab dem 1. Oktober 1996 in das Entgeltfortzahlungsgesetz eingefügt worden, um eine Kostenentlastung der Arbeitgeber zu erreichen. Nach der Gesetzesbegründung soll das Prinzip von Leistung und Gegenleistung stärker betont werden; denn es erscheine unbillig, dem Arbeitgeber die Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aufzubürden, wenn ein gerade erst eingestellter Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfällt (BT-Drucks. 13/4612 S. 11). Das Recht auf Vergütungsfortzahlung als Ausnahme von dem Prinzip "ohne Leistung keine Gegenleistung" soll erst auf Grund einer gewissen Dauer der Unternehmenszugehörigkeit erworben werden.

b)

In diesem Sinne gehört auch der Auszubildende zum Unternehmen. Er ist in den Betrieb eingegliedert und unterliegt dem Schutz des Arbeitsrechts. Das EFZG sieht ihn als Arbeitnehmer an (§ 1 Abs. 2). Es läßt sich nicht sagen, der nach mehrjähriger Ausbildung übernommene Auszubildende habe "noch nichts geleistet". Obwohl im

Ausbildungsverhältnis nicht der Austausch von Arbeitsleistung und Arbeitsvergütung im Vordergrund steht, hat der Auszubildende Arbeit geleistet und Vergütung erhalten (vgl. BAG 29. November 1984 - 6 AZR 238/82 - BAGE 47, 268, 272 f. unter Hinweis auf die Gesetzesmaterialien; 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - AP BBiG § 10 Nr. 12 = EzA BBiG § 10 Nr. 8, zu III 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Zudem kommt es für § 3 Abs. 3 EFZG auf den Bestand des Rechtsverhältnisses, nicht auf eine tatsächliche Beschäftigung an.

c)

Dem Gesichtspunkt der Kostenentlastung wird durch die Einbeziehung der Auszubildenden in das Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG, § 1 Abs. 2 EFZG) hinreichend Rechnung getragen; denn Auszubildende nehmen an der Wartezeitregelung teil, da sie Vergütungsfortzahlung nach dem EFZG erhalten. Eine zweite Wartezeit im anschließenden Arbeitsverhältnis würde über das gesetzgeberische Ziel hinausgehen. Der gegenüber der Arbeitsvergütung andere Zweck der Ausbildungsvergütung tritt hinter der weitgehenden gesetzlichen Gleichstellung beider Leistungen zurück und erfordert keine zweite Wartezeit. Daß die Ausbildungsvergütung niedriger ist, steht dem nicht entgegen. Ebenso wird verschiedentlich in Probearbeitsverhältnissen eine niedrigere Vergütung als für die anschließende Zeit vereinbart. Das Motiv des Gesetzgebers zwingt nicht zu einer Auslegung, die zu größtmöglicher Kostenentlastung des Arbeitgebers führt. Andererseits führt die einheitliche Behandlung des Berufsausbildungsverhältnisses und des anschließenden Arbeitsverhältnisses zu einer Kostenentlastung des Arbeitgebers. Wird der Arbeitnehmer auf Grund derselben Erkrankung mehrfach arbeitsunfähig, unterliegt sein Entgeltfortzahlungsanspruch den Einschränkungen des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG. Dies gilt nur innerhalb desselben Arbeitsverhältnisses. Beziehen sich die Arbeitsunfähigkeitszeiten dagegen auf verschiedene Arbeitsverhältnisse, entstehen jeweils neue Ansprüche nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (vgl. BAG 23. Dezember 1971 - 1 AZR 126/71 - BAGE 24, 90, 93 f. = AP LohnFG § 1 Nr. 10 = EzA LohnFG § 1 Nr. 13; 2. März 1983 - 5 AZR 194/80 - BAGE 42, 65, 67 ff. = AP LohnFG § 1 Nr. 51 = EzA LohnFG § 1 Nr. 65). Kein neues Arbeitsverhältnis in diesem Sinne liegt vor, wenn ein Arbeitsverhältnis im Anschluß an ein

Berufsausbildungsverhältnis zu demselben Arbeitgeber begründet wird (Schmitt EFZG 4. Aufl. § 3 Rn. 191 f., 193; ErfK/Dörner 3. Aufl. § 3 EFZG Rn. 93, 94; Staudinger/Oetker [2002] § 616 BGB Rn. 364 mwN). Ausbildungsverhältnis und Arbeitsverhältnis werden hier gleichgesetzt, weil für beide das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt und sie deshalb eine Einheit im Sinne der Entgeltfortzahlung darstellen. Entfällt danach der Entgeltfortzahlungsanspruch bei einer Fortsetzungserkrankung, weil die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder Nr. 2 EFZG nicht vorliegen, stellt das gleichsam die Kehrseite der Erfüllung der Wartezeit dar.

5.

Auch in vergleichbaren Regelungszusammenhängen wird das Ausbildungsverhältnis dem Arbeitsverhältnis vielfach gleichgestellt.

a)

§ 4 BUrlG verlangt für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs das sechsmonatige Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Geht das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung in ein Arbeitsverhältnis über, sind beide urlaubsrechtlich als Einheit anzusehen. Die Dauer der Ausbildung ist auf die Wartezeit anzurechnen. Der Wechsel des arbeitsrechtlichen Status im Geltungsbereich des § 2 BUrlG führt nach einhelliger Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum nicht zum Beginn einer neuen Wartezeit (BAG 29. November 1984 - 6 AZR 238/82 - BAGE 47, 268, 270 f., 272 ff. = AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 22 = EzA BUrlG § 13 Nr. 22, mit im Ergebnis zustimmender Anmerkung Natzel; ErfK/Dörner 3. Aufl. § 4 BUrlG Rn. 15; Neumann/Fenski BUrlG 9. Aufl. § 4 Rn. 24; Leinemann/Linck Urlaubsrecht 2. Aufl. § 4 BUrlG Rn. 16 mwN).

b)

§ 622 Abs. 2 BGB stellt für die Dauer der Kündigungsfrist darauf ab, wie lange das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen ab Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers bestanden hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zählt die Zeit eines Ausbildungsverhältnisses mit, wenn der Auszubildende nach Abschluß der Ausbildung nahtlos weiterbeschäftigt worden ist (2. Dezember 1999 - 2 AZR 139/99 -



AP BGB § 622 Nr. 57 = EzA BGB § 622 nF Nr. 60, mit Nachweisen aus dem Schrifttum).

c)

Bei der Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß das Berufsausbildungsverhältnis einem Arbeitsverhältnis zumindest gleichzustellen ist (18. November 1999 - 2 AZR 89/99 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 11 = EzA KSchG § 1 Nr. 52, zu II 2 a der Gründe mwN; 17. Mai 2001 - 2 AZR 10/00 - BAGE 98, 19, 23 f. = AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 14 = EzA KSchG § 1 Nr. 54, zu II 4 der Gründe; ebenso 2. Dezember 1999 - 2 AZR 139/99 - AP BGB § 622 Nr. 57 = EzA BGB § 622 nF Nr. 60 mwN; zustimmend KR-Etzel 6. Aufl. § 1 KSchG Rn. 107; Ascheid/Preis/Schmidt/Dörner § 1 KSchG Rn. 35; ErfK/Ascheid 3. Aufl. § 1 KSchG Rn. 71). Zum Bestand des Arbeitsverhältnisses iSd. § 10 KSchG zählt auch das Ausbildungsverhältnis (BAG 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP BGB § 626 Nr. 68 = EzA BGB § 626 nF Nr. 49, zu III 3 der Gründe). Die §§ 4, 7, 13 KSchG werden vom Bundesarbeitsgericht auf Auszubildende angewandt, wenn ein Ausschluß nach § 111 Abs. 2 ArbGG nicht eingerichtet ist (vgl. KR-Friedrich 6. Aufl. § 13 KSchG Rn. 36 mwN).

d)

Ob ein Berufsausbildungsverhältnis als Arbeitsverhältnis iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen ist und damit die erleichterte Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ausschließt, ist vom Bundesarbeitsgericht bisher nicht entschieden worden. Die Frage ist im Schrifttum umstritten (bejahend Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 5. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 160; aA Annuß/Thüsing TzBfG § 14 Rn. 73; ErfK/Müller-Glöße 3. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 126; Sievers TzBfG § 14 Rn. 222; jeweils mwN).

6.

Auf Grund der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses des Klägers lag keine Unterbrechung nach § 3 Abs. 3 EFZG vor; denn das Arbeitsverhältnis schloß sich nahtlos an das Ausbildungsverhältnis an (vgl. BAG 23. September 1976 - 2 AZR 309/75 - BAGE 28, 176, 180 ff. = AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit = EzA KSchG § 1 Nr. 35, zu I 2 der



Gründe; ferner ua. Kaiser/Dunkl/Hold/Kleinsorge EFZG 5. Aufl. § 3 Rn. 128 f.; Geyer/Knorr/Krasney Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Mutterschaftsgeld Stand Juli 2003 § 3 EFZG Rn. 149 f.; Vogelsang Entgeltfortzahlung Rn. 59 f.). Auf einen engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang (vgl. BAG 22. August 2001 - 5 AZR 699/99 - BAGE 98, 375) kommt es nicht an.

III.

Der Zinsanspruch ist nach § 284 Abs. 2, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB aF gerechtfertigt. Die Zinshöhe richtet sich ab dem 1. Januar 2002 nach § 247 BGB nF.

IV.

Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.