

**Entgeltfortzahlung: Wer arbeiten will, bekommt bei Krankheit Geld**

Entlässt ein Pflegeheim seine Reinigungskräfte und wird eine Fremdfirma mit der Gebäudereinigung beauftragt, so kann einer gekündigten Mitarbeiterin nicht die Entgeltfortzahlung verweigert werden, wenn diese es ablehnt, in dem neuen Betrieb bis zum Ende der Kündigungsfrist zu arbeiten und arbeitsunfähig „geschrieben“ wird — dem Pflegeheim aber ihre Dienste in anderen Bereichen zur Verfügung stellen wollte.

Quelle: Wolfgang Büser

**Tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall; Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebsübernehmer; Arbeitsunfähigkeit als alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung; Bestehen des Vergütungsanspruchs; Arbeitsunwilligkeit; Anrechnung wegen des böswilligen Unterlassens eines Erwerbs durch anderweitige Verwendung der Dienste; Unzumutbarkeit der Lohnfortzahlung nach Treu und Glauben; Widersprüchliches Verhalten des Arbeitnehmers; Höhe des Krankengeldzuschusses; Tarifliche Verfallfrist**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Urteil

**Datum:** 04.12.2002

**Referenz:** JurionRS 2002, 24952

**Aktenzeichen:** 5 AZR 494/01

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Halle - 28.07.2000 - AZ:5 Ca 43/00

LAG Sachsen-Anhalt - 29.06.2001 - AZ: 2 Sa 588/00

**Rechtsgrundlagen:**

§ 3 Abs. 1 EFZG

§ 34 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O)

§ 34 Abs. 3 des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O)

§ 242 BGB

§ 613a BGB

§ 615 S. 2 BGB

§ 63 des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O)

**Fundstellen:**

ArbRB 2003, 100 (amtl. Leitsatz)

BAGReport 2003, 101-104

EzA-SD 5/2003, 7

GmbH-Report 2003, 235-236 (Pressemitteilung)

GmbH-Report 2003, R 235-R 236 (Pressemitteilung)

NZA 2003, 632 (red. Leitsatz)

Tarif aktuell 2003, 6-9

ZTR 2003, 241-242 (Volltext mit amtl. LS)

---

## BAG, 04.12.2002 - 5 AZR 494/01

### Redaktioneller Leitsatz:

1. Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (ebenso der Anspruch auf Krankenbezüge nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BMT-G-O) setzt voraus, daß der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte.
2. Hat der Arbeitnehmer einem Übergang seines Arbeitsverhältnisses durch Teilbetriebsübergang wirksam widersprochen sowie eine Beschäftigung bei dem Betriebserwerber abgelehnt und auf Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber bestanden, beruht der Ausfall der Arbeit nicht auf einem fehlenden Arbeitswillen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt.
3. Eine Anrechnung wegen des böswilligen Unterlassens eines Erwerbs durch anderweitige Verwendung der Dienste gemäß § 615 Satz 2 BGB findet im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht statt.
4. Dem Arbeitgeber kann es wegen eines widersprüchlichen Verhaltens des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben unzumutbar sein, Entgeltfortzahlung zu leisten.
5. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuß gemäß § 34 Abs. 3 BMT-G-O stellt kein aliud, sondern ein minus gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 34 Abs. 2 BMT-G-O dar. Die Geltendmachung des Entgeltfortzahlungsanspruchs wahrt die tarifliche Ausschlußfrist auch hinsichtlich des Anspruchs auf Krankengeldzuschuß für den betreffenden Zeitraum.
6. Die "tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers" (§ 34 Abs. 8 BMT-G-O) umfassen das Krankengeld einschließlich der hierauf entfallenden Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, also das sog. Bruttokrankengeld.
7. Der Krankengeldzuschuß gemäß § 34 Abs. 3 BMT-G-O ist nicht als Netto-, sondern als Bruttobetrag zu zahlen.

In dem Rechtsstreitverfahren  
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2002  
durch  
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöße,  
die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie  
die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromadka und Zoller  
für **Recht** erkannt:

### Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 29. Juni 2001 - 2 Sa 588/00 - im Kostenauspruch und insoweit aufgehoben, als es die Beklagte für die Zeit vom 12. Februar 2000 bis zum 6. Juni 2000 zu höheren Zuschußzahlungen als 182,63 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. März 2000, 303,92 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. Juni 2000 und 46,55 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Juli 2000 verurteilt hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Halle vom 28. Juli 2000 - 5 Ca 43/00 - zurückgewiesen.

3. Im übrigen wird die Revision der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß Zinsen erst ab dem 28. März 2000 zu zahlen sind.
4. Von den Kosten der ersten und zweiten Instanz haben die Klägerin 88 % und die Beklagte 12 %, von den Kosten der Revision haben die Beklagte 77 % und die Klägerin 23 % zu tragen.

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und einen Krankengeldzuschuß.
- 2 Die Klägerin war seit 1983 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Sie arbeitete in einem Feierabend- und Pflegeheim, zunächst als Beiköchin, ab 1992 als Stationshilfe und ab 1996 als Reinigungskraft. Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien fand der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G-O) Anwendung. Die Klägerin erhielt zuletzt Lohn nach Lohngruppe L 2 A iHv. 3.069,68 DM brutto, den die Beklagte mit 2.076,87 DM netto abrechnete.
- 3 Am 25. November 1999 teilte die Beklagte der Klägerin mit, sie habe sich entschlossen, die Gebäudereinigung ab dem 1. Januar 2000 durch die Firma G.... durchführen zu lassen. Falls die Klägerin diesem Betriebsübergang widerspreche, müsse das Arbeitsverhältnis wegen Wegfall des Arbeitsplatzes gekündigt werden. Nachdem die Klägerin dem angekündigten Betriebsübergang am 14. Dezember 1999 ohne Angabe von Gründen widersprochen hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17. Dezember 1999 ordentlich zum 30. Juni 2000. Gleichzeitig wies sie darauf hin, die Klägerin könne vom 1. Januar 2000 bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ihre Tätigkeit bei der Firma G.... fortsetzen. Bei der Beklagten gebe es ab diesem Zeitpunkt keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr. Es bestehe auch kein Entgeltanspruch mehr, da es der Klägerin zumutbar sei, ihre Arbeitsleistung für die Firma G.... zu erbringen. Daraufhin erklärte die Klägerin am 28. Dezember 1999 gegenüber der Beklagten, sie werde für die Firma G.... nicht arbeiten. Sie sei bereit, auch in anderen Abteilungen der Beklagten, zB auf Station zu arbeiten. Die Beklagte antwortete am 3. Januar 2000, sie habe für die Klägerin keine andere Beschäftigungsmöglichkeit. Zur Wahrung der Entgeltansprüche bestehe nur die Möglichkeit der unverzüglichen Arbeitsaufnahme bei der Firma G.....
- 4 Vom 1. Januar bis zum 24. März 2000 und vom 25. April bis zum 6. Juni 2000 war die Klägerin aufgrund einer einheitlichen Erkrankung arbeitsunfähig. Sie erhielt für diese Zeiträume ein tägliches Krankengeld von 61,47 DM brutto entsprechend 53,04 DM netto.
- 5 Die Vorinstanzen haben die Kündigungsschutzklage sowie die auf Entgelt für April 2000 gerichtete Zahlungsklage abgewiesen. Diese Entscheidungen sind rechtskräftig geworden.
- 6 Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr könne ein böswilliges Unterlassen, bei der Firma G.... zu arbeiten, nicht entgegengehalten werden; denn sie sei aufgrund der Erkrankung ab dem 1. Januar 2000 gehindert gewesen, überhaupt irgendwelche Arbeitsleistungen zu erbringen. Auf ihr hypothetisches Verhalten komme es für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht an. Sie hätte in der Küche oder mit pflegerischen Hilfstätigkeiten eingesetzt werden können. Als sie am 26. April 2000 ihren Krankenschein bei der Firma G.... habe abgeben wollen, sei ihr das verwehrt worden. Hilfsweise stütze sie ihre Ansprüche auf die tariflichen Bestimmungen über die Zahlung eines Krankengeldzuschusses.
- 7 Die Klägerin hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie für Januar, Februar, März und Mai 2000 jeweils 3.069,68 DM brutto und für die Zeit vom 1. bis 6. Juni 2000 613,93 DM brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes iHv. 1.844,10 DM brutto (Januar), 1.721,16 DM brutto (Februar), 1.475,28 DM brutto (März), 1.905,57 DM brutto (Mai) bzw. 368,82 DM brutto (Juni) jeweils nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

- 8 Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 9 Zum Zeitpunkt der Kündigung habe es für die Klägerin keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, auch nicht zu ungünstigeren Bedingungen gegeben. Die Klägerin sei an der Arbeitsleistung nicht aufgrund ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert gewesen, sondern aufgrund ihrer Weigerung, bei der Firma G... zu arbeiten. Davon sei sie frühestens am 26. April 2000 abgerückt. Wäre sie nicht erkrankt, hätte sie die Arbeit nur gegenüber der Beklagten angeboten, was für den Erhalt des Vergütungsanspruchs nicht ausgereicht hätte. Die Weiterarbeit bei der Firma G... bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wäre zumutbar gewesen. Deshalb hätte ein böswilliges Unterlassen von Erwerb durch anderweitige Arbeit vorgelegen.
- 10 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Entgeltfortzahlung iHv. 4.234,04 DM brutto abzüglich geleisteten Krankengelds iHv. 2.520,27 DM brutto für die Zeit vom 1. Januar bis zum 11. Februar 2000 und zur Zahlung von Krankengeldzuschüssen für die Zeiten vom 12. Februar bis zum 24. März 2000 und vom 1. Mai bis zum 6. Juni 2000 iHv. insgesamt 1.200,65 DM netto nebst Zinsen verurteilt. Im übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die vollständige Abweisung der Klage.
- 11 Die Klägerin beantragt,  
die Revision zurückzuweisen.

## Gründe

- 12 Die Revision ist überwiegend unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 11. Februar 2000 in der vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Höhe sowie auf Krankengeldzuschuß für die anschließende Zeit, allerdings in geringerer Höhe als vom Landesarbeitsgericht zugesprochen.
- 13 1.  
Gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 BMT-G-O erhält der Arbeiter Krankenbezüge nach Maßgabe von § 34 Abs. 2 bis 9 BMT-G-O, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne daß ihn ein Verschulden trifft.
- 14 2.  
Diese Voraussetzungen sind für den gesamten noch streitgegenständlichen Zeitraum erfüllt.
- 15 (1)  
Die Klägerin stand bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30. Juni 2000 in einem Arbeitsverhältnis als Arbeiterin bei der Beklagten. Auch wenn im Betrieb der Beklagten ein Teilbetrieb Gebäudereinigung bestand, die Klägerin diesem zugeordnet war und der Teilbetrieb am 1. Januar 2000 gemäß § 613a BGB auf die Firma G... überging, blieb das Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Beklagten bestehen; denn die Klägerin hatte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses rechtzeitig und wirksam widersprochen. Einer Begründung des Widerspruchs bedurfte es nicht (vgl. BAG 19. März 1998 - 8 AZR 139/97 - BAGE 88, 196, 199 ff.; neuerdings auch § 613a Abs. 6 BGB ).
- 16 (2)  
Die Klägerin war unverschuldet arbeitsunfähig krank. Hierüber streiten die Parteien nicht.

**17 (3)**

Die Klägerin war auch gerade durch die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit an ihrer Arbeitsleistung verhindert.

**18 a)**

Die Arbeitsunfähigkeit muß ebenso wie bei dem entsprechend lautenden § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen; denn der Arbeitnehmer soll den Entgeltanspruch nicht wegen seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verlieren. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt also voraus, daß der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Das bedeutet aber nicht, daß alle hypothetischen Geschehensabläufe zu berücksichtigen sind. Vielmehr muß es sich um reale Ursachen handeln, die im konkreten Fall für den Ausfall der Arbeit auch wirksam geworden sind (BAG 25. Mai 1983 - 5 AZR 236/80 - BAGE 43, 1, 2 f. [BAG 25.05.1983 - 5 AZR 236/80] ; 20. März 1985 - 5 AZR 229/83 - AP LohnFG § 1 Nr. 64 = EzA LohnFG § 1 Nr. 77, zu II 1 der Gründe; 17. Oktober 1990 - 5 AZR 10/90 - BAGE 66, 126, 132 f.; 15. Januar 1991 - 1 AZR 178/90 - BAGE 67, 50, 58 f.; 1. Oktober 1991 - 1 AZR 147/91 - BAGE 68, 299, 300 f.) [BAG 01.10.1991 - 1 AZR 147/91] .

**19 b)**

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Arbeitsunwilligkeit des Arbeitnehmers als reale Ursache in diesem Sinne angesehen, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfallen läßt. Der Arbeitnehmer, der nicht bereit ist zu arbeiten, erhält danach auch im Falle einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung keine Vergütung. Ein längeres unentschuldigtes Fehlen spreche für den fehlenden Arbeitswillen des Arbeitnehmers. Diesen treffe dann eine erweiterte Darlegungslast für seine Rückkehr zur Vertragstreue (BAG 20. März 1985 aaO, zu II 2b der Gründe; zustimmend Kaiser/Dunkl/Hold/Kleinsorge EFZG 5. Aufl. § 3 Rn. 64; Geyer/Knorr/Krasney Entgeltfortzahlung-Krankengeld-Mutterschaftsgeld Stand März 2002 § 3 EFZG Rn. 90; ErfK Dörner 2. Aufl. § 3 EFZG Rn. 41; Schmitt EFZG 4. Aufl. § 3 Rn. 76; Marienhagen/Künzl EFZG § 3 Rn. 22c; Müller/Berenz 3. Aufl. § 3 EFZG Rn. 32 aE; Vossen Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen Rn. 99; Worzalla/Süllwald 2. Aufl. § 3 EFZG Rn. 28 f.).

**20 c)**

Die Klägerin war nicht arbeitsunwillig in diesem Sinne. Sie wollte weiterhin vertragsgemäß für die Beklagte arbeiten. Am 28. Dezember 1999 bot sie ihre Arbeitsleistung an und nannte konkrete Einsatzmöglichkeiten bei der Beklagten ab dem 1. Januar 2000. Demnach hat die Klägerin nicht etwa ernsthaft die Arbeit verweigert, sondern nur das - nicht ohne weiteres nachvollziehbare - Ansinnen ihres Arbeitgebers, den Vertragspartner zu wechseln, zurückgewiesen. Zu einem Wechsel zur Firma G.... war sie aber nicht verpflichtet. Die Beklagte hat auch nicht schlüssig vorgetragen, die Arbeit der Klägerin sei unabhängig von deren Arbeitsunfähigkeit unmöglich geworden. Selbst wenn die Klägerin bei der Beklagten aufgrund des Teilbetriebsübergangs nicht mehr beschäftigt werden konnte, hatte das auf ihren Vergütungsanspruch keinen Einfluß.

**21 d)**

Die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin war deshalb alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeit. Auf die unterschiedlichen Bedenken gegen die Berücksichtigung eines fehlenden Arbeitswillens (vgl. Kunz/Wedde § 3 EFZG Rn. 70; Belling/Hartmann ZfA 1994, 519, 530 ff.; Reinecke DB 1991, 1168, 1171, 1173 f.) kommt es nicht an.

**22 (4)**

Ob die Klägerin im Falle ihrer Arbeitsfähigkeit den Erwerb bei der Firma G.... böswillig unterlassen hätte, kann dahinstehen. Eine Anrechnung wegen des böswilligen Unterlassens eines Erwerbs durch anderweitige Verwendung der Dienste gemäß § 615 Satz 2 BGB findet im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht statt. Die Grundsätze des § 615 Satz 2 BGB sind auch nicht entsprechend anwendbar, sondern gerade auf den Fall des Annahmeverzugs zugeschnitten. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, besteht keine Obliegenheit zu anderweitiger Arbeit. Vielmehr kommt es darauf an, ob die konkrete Arbeit allein wegen der Arbeitsunfähigkeit ausfällt (oben 3).

**23 (5)**

Allerdings darf der Arbeitnehmer nicht widersprüchlich handeln, wenn er die Entgeltfortzahlung fordert. Dem Arbeitgeber kann es dann nach Treu und Glauben ( § 242 BGB ) unzumutbar sein, Entgeltfortzahlung zu leisten, obwohl alle Voraussetzungen des Anspruchs erfüllt sind.

**24 a)**

Hätte der Arbeitnehmer auch als Gesunder nicht gearbeitet, liegt in der Entgeltfortzahlungsforderung nicht ohne weiteres ein Verstoß gegen Treu und Glauben. Vielmehr kommt es darauf an, ob das Ereignis, das ohne die Arbeitsunfähigkeit wirksam geworden wäre, dem Arbeitnehmer als widersprüchliches Verhalten zuzurechnen ist. Wäre seine Arbeitsleistung schuldlos unmöglich geworden, zB weil er mit vertretbaren Gründen die Bewilligung von Urlaub annahm, handelt er nicht treuwidrig.

**25 b)**

Hätte der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitspflicht schuldhaft verletzt, kann dies ein widersprüchliches Verhalten begründen. Ein solches liegt insbesondere vor, wenn sich der Arbeitnehmer bereits von dem Arbeitsverhältnis gelöst hatte. Das betrifft die Fälle des längeren unentschuldigtem Fehlens, der Ankündigung, nicht mehr zu arbeiten, oder auch der Vorbereitung der Vertragsverletzung. Der Arbeitnehmer begehrt dann die Entgeltfortzahlung trotz der von ihm selbst an den Tag gelegten Distanz zum Arbeitsverhältnis und dessen Pflichten. Wer selbst nicht vertragstreue ist, darf - auf dieselbe Zeit bezogen - nicht volle Vertragstreue erwarten. Das tut der Arbeitnehmer, der zwar Entgeltfortzahlung verlangt, aber ausdrücklich oder konkludent die Verletzung seiner Arbeitspflicht angekündigt hat. Daß es dann zu einer Verletzung nicht mehr gekommen ist, steht dem Verstoß gegen Treu und Glauben nicht entgegen.

**26 c)**

Der Klägerin ist kein widersprüchliches Verhalten vorzuwerfen. Sie war arbeitswillig. Die Beklagte hat nur pauschal auf "fehlende Beschäftigungsmöglichkeit" hingewiesen und die Klägerin an die Firma G.... verwiesen. Der Arbeitgeber kann sich aber nicht einfach der Pflicht zur Vergütungszahlung entledigen, indem er ein alternatives Arbeitsverhältnis aufzeigt. Deswegen handelte die Klägerin - möglicherweise anders als die Arbeitnehmerin in dem von der Beklagten wiederholt angeführten Fall, der der Entscheidung des Achten Senats vom 19. März 1998 (aaO) zugrunde lag - nicht widersprüchlich, als sie an der Beschäftigung bei ihrem Arbeitgeber festhielt. Ihre Weigerung war in der konkreten Situation vertretbar, weil anderenfalls vollendete Tatsachen zu ihren Lasten geschaffen worden wären.

**27 3.**

Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich nach § 34 Abs. 2 Satz 1 in Verb. mit § 67 Nr. 40 BMT-G-O. Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts sind insoweit nicht ersichtlich und werden von der Revision auch nicht gerügt. Das Landesarbeitsgericht hat die Krankengeldzahlungen zutreffend berücksichtigt ( § 115 SGB X ). Zinsen stehen der Klägerin allerdings aufgrund ihres Klageantrags erst ab dem der Rechtshängigkeit folgenden Tag zu (vgl. BAG 30. Oktober 2001 - 1 AZR 65/01 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II der Gründe).

**28**      **4.**

Die Klägerin hat Anspruch auf Krankengeldzuschuß nur in geringerer Höhe als vom Landesarbeitsgericht zugesprochen.

**29**      **(1)**

Gemäß § 34 Abs. 3 Satz 1 BMT-G-O erhält der Arbeiter nach Ablauf des Sechs-Wochen-Zeitraums einen Krankengeldzuschuß für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld gezahlt wird. Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt (§ 34 Abs. 4 Satz 1 Buchst. b).

**30**      **(2)**

Die Klägerin hat auch für die Zeit nach dem 11. Februar 2000 Zahlung in Höhe der Krankenbezüge gemäß § 34 Abs. 2 BMT-G-O beantragt. Indem das Landesarbeitsgericht nicht Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohns nach dieser Vorschrift, sondern Krankengeldzuschüsse gemäß § 34 Abs. 3 BMT-G-O zugesprochen hat, hat es nicht gegen § 308 ZPO verstoßen. Es handelt sich nicht um ein aliud, sondern um ein minus. In beiden Fällen geht es um Krankenbezüge, die lediglich einmal nach der Bruttovergütung, im anderen Fall nach der Nettovergütung (abzüglich der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers, § 34 Abs. 8 BMT-G-O) berechnet werden. Der Nettourteilslohn ist der um die gesetzlichen Abzüge verminderte (Brutto-)Urlaubslohn (§ 34 Abs. 8 Satz 2 BMT-G-O), also ein bestimmter Teil desselben.

**31**      **(3)**

Das Landesarbeitsgericht hat die Zeiträume für den Krankengeldzuschuß zutreffend bestimmt. Der Sechs-Wochen-Zeitraum lief am 11. Februar 2000 ab, der 26-Wochen-Zeitraum am 30. Juni 2000. Das Landesarbeitsgericht hat weiter den jeweiligen Nettourteilslohn zutreffend bemessen. Dieser betrug in den zu berücksichtigenden Zeiträumen insgesamt 5.389,23 DM. Hiervon waren die tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers abzuziehen (§ 34 Abs. 8 BMT-G-O). Das Landesarbeitsgericht hat allerdings das Nettokrankengeld in Höhe von insgesamt 4.188,58 DM abgezogen. Demgegenüber umfassen die tatsächlichen Barleistungen das Krankengeld einschließlich der hierauf entfallenden Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, also das sog. Bruttokrankengeld (vgl. BAG 21. August 1997 - 5 AZR 517/96 - AP BGB § 616 Nr. 98, zu 3 der Gründe; ebenso Scheuring/Lang/Hoffmann BMT-G-Kommentar Stand Juli 2002 § 34 Erl. 21). Die Zwecksetzung des Krankengeldzuschusses verlangt keine andere Auslegung des Tarifvertrags. Vielmehr hat die Zuschußregelung auch auf der Basis des Bruttokrankengeldes ihren guten Sinn (vgl. BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 604/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 82, zu 3 der Gründe). Abzuziehen waren deshalb 4.856,13 DM. Der Unterschiedsbetrag nach § 34 Abs. 8 BMT-G-O beträgt demnach nicht 1.200,65 DM, sondern nur 533,10 DM. Der Krankengeldzuschuß ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht als "Nettobetrag" zu zahlen. Für ein solches Verständnis bietet § 34 BMT-G-O keine Grundlage (ebenso Scheuring/Lang/Hoffmann aaO).

**32**      **(4)**

Zinsen können auch hier erst ab den der Rechtshängigkeit bzw. Fälligkeit jeweils folgenden Tagen gefordert werden; der Anspruch für Juni 2000 wurde erst am Freitag, dem 14. Juli 2000, fällig (§ 26a Abs. 1 Satz 1 bis 3 BMT-G-O, § 187 Abs. 1, § 291 BGB).

**33**      **5.**

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Ansprüche der Klägerin nicht verfallen sind.

**34 (1)**

Nach § 63 BMT-G-O verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

**35 (2)**

Die Klägerin hat am 27. Juni 2000 Entgeltfortzahlung für die Zeiten vom 1. Januar bis 24. März 2000 und vom 1. Mai bis 5. Juni 2000 geltend gemacht (im Schriftsatz vom 28. September 2000 auch noch für den 6. Juni 2000). Sie hat hierbei die Krankengeldzahlungen berücksichtigt. Zuvor hatte sie bereits die vollen Bruttobeträge für Januar/Februar 2000 und für März 2000 verlangt. Das genügte zur Geltendmachung auch des Krankengeldzuschusses (der ausdrücklich erst im Schriftsatz vom 15. Mai 2001 genannt wird); denn auch die Zuschüsse werden "als Krankenbezüge" (§ 34 Abs. 3 Satz 1 BMT-G-O) gezahlt und stellen eine verminderte Entgeltfortzahlung dar. Es ist unschädlich, daß die Klägerin mehr verlangt hat, als ihr zusteht. Die Zuschußbeträge stellen einen Teil der zunächst geltend gemachten Bruttobeträge dar. Die Beklagte konnte erkennen, was von ihr gefordert wurde.

**36 6.**

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91 , 92 ZPO .

---

Müller-Glöge,  
Mikosch,  
Linck,  
Hromadka,  
Zoller

Von Rechts wegen!