

Aktenzeichen: 3 AZR 301/04
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 14. Juni 2005
- 3 AZR 301/04 -

I. Arbeitsgericht
Passau

Urteil vom 10. Oktober 2003
- 4e Ca 538/03 E -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 7. April 2004
- 5 Sa 1416/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertraglicher Beitragsanspruch zur Altersversorgung

Gesetz:

Tarifvertrag über Altersvorsorge für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Südfleisch Holding AG und der Südfleisch GmbH und der Südfleisch Handels GmbH vom 17. April 2002 § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 (TV-Altersvorsorge)

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 301/04
5 Sa 1416/03
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 2005

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Schepers für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 7. April 2004 - 5 Sa 1416/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, zugunsten des Klägers einen tariflich geregelten Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge für Zeiten abzuführen, während derer der Kläger eine tariflich geregelte Beihilfe zum Krankengeld erhielt.

Der Kläger ist seit dem 11. November 1974 bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis sind kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der „Tarifvertrag über Altersvorsorge für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Südfleisch Holding AG und der Südfleisch GmbH und der Südfleisch Handels GmbH“ vom 17. April 2002 (künftig: TV-Altersvorsorge) und der „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Südfleisch Holding AG und der Südfleisch GmbH“ vom 5. Juni 2001 (künftig: MTV) anwendbar.

Der TV-Altersvorsorge lautet auszugsweise:

„§ 2

ARBEITGEBERBEITRAG ZUR ALTERSVORSORGE

- (1) Arbeitnehmer und Auszubildende haben ab dem 01. Mai 2002 Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge gemäß § 3 Nr. 63 EStG nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.
- (2) Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag entsteht für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen bzw. Konzern, soweit zu diesem Zeitpunkt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht und für Auszubildende ab dem Beginn des zweiten Ausbildungsjahres im Betrieb. ...

Der Arbeitgeberbeitrag wird anteilig für jeden Kalendermonat geleistet, in dem mindestens 14 Tage Anspruch auf Lohn und Gehalt bzw. Ausbildungsvergütung besteht. Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten auch,

- a) Zeiten für die dem Arbeitnehmer/Auszubildenden ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes oder der Ausbil-



dungsvergütung zusteht sowie für Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes,

- b) andere Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltfortzahlung (z.B. Wehr- oder Zivildienst), soweit ein entsprechender Erstattungsanspruch des Arbeitgebers besteht, den dieser gegebenenfalls auch durch eine Abtretung erlangen kann,
 - c) Arbeitsunfähigkeitszeiten auf Grund von Arbeitsunfällen für die Dauer des Bezugs von Krankengeld, längstens bis zu 78 Wochen.
- ...
- (3) Der Arbeitgeberbeitrag beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, deren Jahresbezüge die Pflichtversicherungsgrenze zur Rentenversicherung nicht übersteigen, **530,00 EURO** je volles Kalenderjahr. ...

§ 3

DURCHFÜHRUNGSWEG FÜR DEN ARBEITGEBERBEITRAG

Der Arbeitgeber leistet den Beitrag zur tariflichen Altersversorgung gemäß § 2 grundsätzlich an die von den Tarifvertragsparteien ausgewählte Hamburger Pensionskasse v. 1905 VVaG. ...

§ 4

AUFHEBUNG DES TARIFVERTRAGES ÜBER VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN UND NACHWIRKUNG

- (1) Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 05.06.2001 wird einvernehmlich mit Wirkung zum 30. April 2002 aufgehoben. ...“

Der MTV enthält als § 12 unter der Überschrift „Lohn- und Gehaltsregelung“ allgemeine Regelungen über Lohn und Gehalt, die teilweise auf andere Tarifverträge verweisen und sich im Wesentlichen mit Auszahlung und Abrechnung von Lohn und Gehalt befassen. Nach § 13 MTV, der die Überschrift „Urlaub“ trägt, hat jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Urlaub „unter Fortzahlung der ihm/ihr zustehenden Bezüge“. § 14 MTV mit der Überschrift „Lohn- und Gehaltszahlung bei Arbeitsausfall und Arbeitsversäumnis“ enthält Regelungen über „Zahlung von Entgelt“ bei Arbeitsausfall aus persönlichen Gründen, „Fortzahlung“ des „Gehaltes bzw. Lohnes“ in bestimmten näher geregelten Einzelfällen und „Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes“ bei bestimmten gewerkschaftlichen Betätigungen. § 15 MTV, der die Überschrift „Krankheit“ trägt, regelt in Abs. 2 ua. Folgendes:



Eingangssatz und Unterabs. 1:

„Unabhängig von einer gesetzlichen Regelung gilt bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit folgende Regelung:

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Arbeitsunfall im Sinne des VII Sozialgesetzbuches an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. ...“

Unterabs. 2:

„Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.“

Unterabs. 7:

„Die ersten vier Wochen der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber wird entsprechend der gesetzlichen Regelung Krankengeld bezahlt. In diesem Fall zahlen die Betriebe als Beihilfe den Ausgleich zwischen Krankengeld und vollem Nettoentgelt. Falls anschließend sechs Wochen Lohnfortzahlung anfallen, entfällt rückwirkend die Beihilfe. ...“

§ 15 Abs. 3 MTV lautet auszugsweise:

„Darüber hinaus erhalten die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die dem Betrieb mehr als 5 Jahre angehören, bei längeren Krankheiten einmal innerhalb von 12 Monaten eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Krankengeld und Nettoentgelt ohne Überstundenvergütung nach folgender Staffelung:

nach

- 5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 2 Monaten
- 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 4 Monaten
- 15 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten.“

Der durch § 4 des TV-Altersvorsorge aufgehobene „Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen“ bestimmte in § 2 unter der Überschrift „LEISTUNGEN UND DEREN VORAUSSETZUNGEN“ in Abs. 4 Folgendes:



„Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens 14 Tage Anspruch auf Lohn und Gehalt bzw. Vergütung für Auszubildende besteht.“

Der Kläger erhielt auf Grund einer Arbeitsunfähigkeit von Ende September 2002 bis März 2003 eine Beihilfe zum Krankengeld nach § 15 Abs. 3 MTV. Er ist der Auffassung, diese Beihilfe sei Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung, die zur Beitragspflicht nach dem TV-Altersvorsorge führe. Er verlangt deshalb von der Beklagten die Abführung dieses Beitrages an die Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG in rechnerisch unstreitiger Höhe von 265,00 Euro.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, auf sein Versicherungskonto bei der Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG einen Betrag von 265,00 Euro einzuzahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Einholung einer Tarifauskunft der Gewerkschaft NGG abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung des Arbeitgeberbeitrags zur Altersvorsorge. Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 3 Abs. 1 TVG anwendbaren TV-Altersvorsorge liegen nicht vor. Die Beihilfe nach § 15 Abs. 3 MTV ist weder Lohn oder Gehalt iSv. § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 TV-Altersvorsorge noch fortgezahltes Entgelt iSv. § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 Buchst. a TV-Altersvorsorge.

I. Der Wortlaut der tariflichen Bestimmungen spricht gegen eine Beitragspflicht zur Altersversorgung für Zeiten der Beihilfezahlung nach § 15 Abs. 3 MTV.

Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 TV-Altersvorsorge die Begriffe „Lohn“, „Gehalt“ und „Ausbildungsvergütung“ benutzt und dafür zusammenfassend in der Eingangsformulierung von Satz 2 des genannten Un-



terabsatzes den Begriff des „Entgeltanspruchs“ verwendet. In dem genannten Satz 2 wird dann unter Buchst. a der Begriff des „Anspruchs auf Fortzahlung des Entgeltes“ gebraucht.

Verwenden die Tarifvertragsparteien einen Rechtsbegriff, ist im Zweifel anzunehmen, dass sie ihn in seiner juristischen Bedeutung gebrauchen (*BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 411/03 - NZA 2005, 529, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 der Gründe; 16. April 1980 - 4 AZR 261/78 - BAGE 33, 83*). Da es hier um arbeitsrechtliche Ansprüche geht, ist der arbeitsrechtliche Sprachgebrauch und nicht der steuer- oder sozialversicherungsrechtliche zugrunde zu legen. Die Begriffe der „Entgeltzahlung“ und der „Entgeltfortzahlung“ werden vom Gesetzgeber im EFZG (§ 2: Entgeltzahlung; § 3: Anspruch auf Entgeltfortzahlung) verwendet. Beide Begriffe beziehen sich auf Ansprüche, die sich auf Zahlung des vollen Entgelts (§ 2 Abs. 1 EFZG) oder jedenfalls des nur um Überstundenvergütungen geminderten Arbeitsentgelts (§ 4 Abs. 1 und 1a EFZG) richten. Dazu gehört der hier in Frage stehende Beihilfeanspruch nicht. Es handelt sich lediglich um einen deutlich hinter dem üblichen Bruttoarbeitsentgelt zurückbleibenden Zuschuss, der der Höhe nach das sonstige Arbeitsentgelt auch nicht annähernd erreicht. Die Tarifvertragsparteien haben den Beihilfeanspruch auch nicht als Anspruch auf Zahlung oder Fortzahlung des vollständigen Arbeitsentgelts unter Anrechnung des Krankengeldes ausgestaltet.

II. Auch die Systematik der tarifvertraglichen Regelungen spricht dagegen, den Beihilfeanspruch als Anspruch auf Entgeltzahlung oder Entgeltfortzahlung anzusehen.

1. Im MTV ist an mehreren Stellen - Urlaub, Arbeitsausfall/Arbeitsversäumnis sowie Krankheit während des Sechs-Wochen-Zeitraums nach § 15 Abs. 2 MTV - von Fortzahlung der Bezüge, Fortzahlung des Gehalts bzw. Lohns, Fortzahlung des Entgelts, Entgeltfortzahlung oder Zahlung von Entgelt die Rede. Die Tarifvertragsparteien verwenden insoweit im MTV eine Begrifflichkeit, die der im TV-Altersvorsorge entspricht und dort zur Beitragspflicht des Arbeitgebers führt. Demgegenüber wird die hier vom Kläger bezogene Leistung abweichend davon als Beihilfe bezeichnet.

Dass mit diesem begrifflichen Unterschied auch ein inhaltlicher Unterschied verbunden ist, ergibt sich aus der Verwendung des Begriffs der Beihilfe in § 15 Abs. 2 Unterabs. 7 MTV. Dort wird zwischen der Beihilfe, die bei neu eingestellten Arbeitnehmern während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses im Krankheitsfall zu



zahlen ist, einerseits und einem sich möglicherweise anschließenden Anspruch des Arbeitnehmers auf „sechs Wochen Lohnfortzahlung“ andererseits unterschieden.

2. Für die sich daraus ergebende Unterscheidung spricht ferner, dass es sich bei der Beihilfe um einen Zuschuss zu einer staatlichen Sozialleistung, dem Krankengeld, handelt. Hätten die Tarifvertragsparteien derartige Zuschüsse als Anspruch auf Zahlung oder Fortzahlung des Entgelts betrachtet, hätten sie in § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 Buchst. a TV-Altersvorsorge die Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes nicht ausdrücklich erwähnen müssen. Während dieser Zeiten erhalten Arbeitnehmerinnen neben dem von der gesetzlichen Krankenkasse gezahlten Mutterschaftsgeld einen vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zu dieser Sozialleistung. Dieser Zuschuss soll insgesamt eine Verdienstsicherung anhand des vorher bezogenen Arbeitsentgelts gewährleisten (§§ 13, 14 MuSchG). Das entspricht der Systematik der tarifvertraglich geregelten Beihilfe zum Krankengeld.

III. Der Kläger kann sich für seine Ansicht auch nicht auf den Zweck der Beihilfe stützen.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Beihilfe kann lediglich abgeleitet werden, dass dem Arbeitnehmer während des Bezuges der Beihilfe annähernd sein alter Lebensstandard gesichert werden soll. Dass ihm darüber hinaus der Aufbau von erst später fällig werdenden Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung gewährleistet werden soll, ist dem nicht zu entnehmen.

IV. Schließlich kann sich der Kläger auch nicht mit Erfolg auf die Tarifgeschichte berufen.

Aus der vom Arbeitsgericht eingeholten Tarifauskunft der tarifschließenden Gewerkschaft NGG ergibt sich lediglich, dass der TV-Altersvorsorge der Ablösung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen vom 5. Juni 2001 diene. Auch dieser Tarifvertrag enthielt keine Regelung, wonach bei Zahlung einer Beihilfe die vermögenswirksame Leistung zu gewähren war. Vielmehr war Voraussetzung für die vermögenswirksame Leistung ein Anspruch auf Lohn und Gehalt bzw. Vergütung für Auszubildende. Aus der von den Tarifvertragsparteien gewählten Formulierung lässt sich nicht schließen, dass auch Arbeitgeberleistungen, die nicht auf vollständige oder nahezu vollständige Zahlung des üblichen Entgelts gerichtet waren, den Anspruch auslösen sollten.



V. Nach allem kommt es auf die von der Revision gerügten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels nicht mehr an. Ebenso wenig ist entscheidend, ob der vom Arbeitsgericht gezogene Umkehrschluss aus § 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 Buchst. c TV-Altersvorsorge, der bei Arbeitsunfällen auch über Zeiten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hinaus einen Anspruch auf Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge gewährt, zutreffend ist.

Reinecke

Kremhelmer

Zwanziger

Fasbender

Schepers



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)