

Aktenzeichen: 5 AZR 127/98

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. August 1998

- 5 AZR 127/98 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 14. August 1997

- 2 Ca 1623/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 03. Dezember 1997

- 12 Sa 1555/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: 80 % oder 100 %

• Gesetz:

EFZG § 4 Abs. 1 n. F.; MTV für die Angestellten in der Beton- und Fertigteilindustrie und dem Betonsteinhandwerk (Betonsteingewerbe) Nordwestdeutschland vom 14. September 1993 § 5

Leitsatz:

Nach § 5 des Manteltarifvertrags für die Angestellten in der Beton- und Fertigteilindustrie und dem Betonsteinhandwerk (Betonsteingewerbe) Nordwestdeutschland vom 14. September 1993 hat der Angestellte bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts in Höhe von 100 %.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 127/98
12 Sa 1555/97 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 1998

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

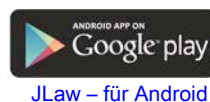
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1998 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Dr. Reinecke und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Glaubitz und Dr. Blank für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Dezember 1997 - 12 Sa 1555/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Der Kläger ist bei der Beklagten als angestellter Meister zu einem Monatsgehalt von zuletzt 5.793,00 DM brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Beton- und Fertigteilindustrie und dem Betonsteinhandwerk (Betonsteingewerbe) Nordwestdeutschland vom 14. September 1993 (MTV) Anwendung. Dessen § 5 enthält unter der Überschrift „Gehaltszahlung bei Krankheit und im Todesfall“ folgende Regelungen:

I. Krankheit

1. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Verheiratete erhalten nach ununterbrochener 5jähriger Betriebszugehörigkeit als Angestellte bis zur Dauer von weiteren 6 Wochen den Unterschiedsbetrag zwischen den Beträgen, die dem Angestellten aus Anlaß der Erkrankung zufließen und 90 % des tatsächlichen Nettogehaltes als Zuschuß. Der Anspruch besteht nur einmal innerhalb von 12 Monaten.

Soweit der Angestellte kein Krankengeld bezieht, ermäßigt sich der Zuschuß um die Höhe des Krankengeldes, daß er erhalten würde, wenn er versicherungspflichtig wäre.

Der Kläger war im März 1997 für 23 Arbeitsstunden und im April 1997 für

133 Arbeitsstunden arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

in Höhe von 80 % unter Berufung auf die seit dem 1. Oktober 1996 geltende neue Fassung des § 4 EFZG. Der Kläger beansprucht den Differenzbetrag zu 100 % in rechnerisch unstreitiger Höhe.

Er hat die Auffassung vertreten, § 5 Abschn. I Ziff. 1 MTV verweise auf die gesetzlichen Bestimmungen im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages. Es gelte daher das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) vom 27. Juli 1969. Dies sehe eine 100 %ige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vor. Im übrigen ergebe sich aus der Regelung des § 5 Abschn. I Ziff. 2 MTV, daß die Tarifvertragsparteien beim Abschluß des MTV den Willen gehabt hätten, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen in voller Höhe zu sichern.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 959,11 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 5 Abschn. I Ziff. 1 MTV verweise auf die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat für die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit in den Monaten März und April 1997 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % seines Arbeitsentgelts. § 5 Abschn. I Ziff. 1 MTV enthält keine eigenständige Regelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

I. Bis zum 31. Mai 1994 galt für Arbeiter das „Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz)“ vom 27. Juli 1969, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988. Angestellte hatten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 616 Abs. 2 BGB, § 63 HGB und § 133 c GewO. Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994, in Kraft getreten am 1. Juni 1994 (Art. 68 Abs. 4 PflegeVG vom 26. Mai 1994 - BGBl. I 1014, 1070), wurde die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage gestellt. Dabei blieb die Höhe des fortzahlenden Entgelts zunächst unverändert. Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I 1476, 1477) wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall herabgesetzt. Sie beträgt nunmehr nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG n. F. nur noch „80 von Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts“.

Bestehende tarifliche Regelungen sind durch die gesetzliche Neuregelung nicht aufgehoben worden. Der Gesetzgeber wollte in bestehende Tarifverträge nicht eingreifen (BT-Drucks. 13/4612, S. 2; Buchner, NZA 1996, 1177, 1179).



Nach § 5 Abschn. I Nr. 1 MTV gelten für die Gehaltszahlung bei Krankheit „die gesetzlichen Bestimmungen“.

II. Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, daß die Tarifvertragsparteien die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht eigenständig geregelt haben.

1. In diesem Zusammenhang finden die Grundsätze für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen Anwendung (vgl. hierzu und zum folgenden BAG Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - und - 5 AZR 638/97 - beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Verweisen Tarifverträge auf gesetzliche Vorschriften, die ohnehin gelten, so handelt es sich um deklaratorische Klauseln, wenn nicht der Wille zur Schaffung einer gesetzesunabhängigen eigenständigen Tarifregelung im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Beschluß vom 28. Januar 1988 - 2 AZR 296/87 - und BAG Urteil vom 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - AP Nr. 24, 40 zu § 622 BGB; Senatsurteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und vom 1. Juli 1998 - 5 AZR 456/97 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; vgl. auch BAG Urteil vom 12. November 1964 - 5 AZR 507/63 - AP Nr. 4 zu § 34 SchwBeschG 1961). Dabei macht es keinen Unterschied, ob allgemein auf gesetzliche Bestimmungen oder auf bestimmte Gesetze, z. B. das Lohnfortzahlungsgesetz bzw. die für Angestellte geltenden gesetzlichen Vorschriften verwiesen wird, oder ob es heißt, der Arbeitnehmer habe Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts oder „seiner Bezüge“ nach oder nach Maßgabe bestimmter gesetzlicher Vorschriften. Mit einer Verweisung auf ein ohnehin anwendbares Gesetz bringen die Tarifvertragsparteien



in aller Regel zum Ausdruck, daß das Gesetz und nicht der Tarifvertrag maßgeblich sein soll. Bei der Aufnahme einer Verweisung in den Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien zwar meist genaue Vorstellungen vom Inhalt der gesetzlichen Regel. Eine solche Vorstellung ist aber bei Verweisungen mit dem Willen zur Schaffung einer eigenständigen Regelung nicht gleichzusetzen.

Da Verweisungen auf ohnehin anwendbare gesetzliche Vorschriften typischerweise auf fehlenden Regelungswillen hindeuten, bedarf es in solchen Fällen besonders deutlicher Anhaltspunkte dafür, daß gleichwohl ein Regelungswille bestand. Anders verhält es sich bei wortgleicher oder inhaltsgleicher Übernahme einschlägiger gesetzlicher Vorschriften eines Tarifvertrags ohne Nennung des Gesetzes. Nach Auffassung des Zweiten Senats sind auch solche Bestimmungen im Zweifel deklaratorisch (BAGE 74, 167; 81, 76 = AP Nr. 42, 48 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 166/95 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie) und bedarf es auch hier zusätzlicher Anhaltspunkte, um auf den Willen der Tarifvertragsparteien zur Schaffung einer gesetzesunabhängigen Regelung schließen zu können. Da aber in derartigen Fällen nicht schon der Wortlaut des Tarifvertrags gegen das Bestehen eines Regelungswillens spricht, sind insoweit weniger strenge Anforderungen an den Ausdruck dieses Willens zu stellen.

Diese Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der Bedeutung, die das Vorhandensein einer eigenständigen Tarifregelung über die Zahlung von Zuschüssen zum Krankengeld ab der siebten Krankheitswoche für die Auslegung hat. Der Senat sieht in einer solchen Regelung bei bloßen Verweisungen - anders als bei der wortgleichen oder inhaltsgleichen Übernahme gesetzlicher Bestimmungen in den



Tarifvertrag - kein hinreichend starkes Indiz dafür, daß der Tarifvertrag die Höhe der Entgeltfortzahlung innerhalb der Sechswochenfrist eigenständig regelt.

3. § 5 Abschn. I Nr. 1 MTV enthält eine bloße Verweisung auf „die gesetzlichen Bestimmungen“. Die Tarifvertragsparteien haben die gesetzlichen Bestimmungen weder wort- noch inhaltsgleich übernommen. Sie haben sie sich nicht zu eigen gemacht. Auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt sich nicht, daß es sich um eine eigenständige Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung handelt.

Nach § 5 Abschn. I Nr. 2 MTV erhalten langjährig beschäftigte verheiratete Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bis zur Dauer von weiteren sechs Wochen einen Zuschuß zum Krankengeld in Höhe des Differenzbetrags zu 90 % des tatsächlichen Nettoentgelts. Diese Regelung ist - auch nach den Grundsätzen des Zweiten Senats - eigenständig, da ein über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehender Anspruch vereinbart wurde. Allein aus dem konstitutiven Charakter dieser Bestimmung folgt jedoch noch nicht, daß auch § 5 Abschn. I Nr. 1 MTV als konstitutiv anzusehen wäre. Der konstitutive Charakter eines Teils eines zusammenhängenden Regelungsbereichs läßt noch keinen Schluß auf den Charakter des übrigen Teils der auszulegenden Bestimmung zu. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, von ihrer Regelungsbefugnis nur in Teilbereichen Gebrauch zu machen und in anderen auf die gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen (vgl. BAG Urteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 166/95 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie, zu II 4 b der Gründe).

Das Vorhandensein einer eigenständigen Regelung ergibt sich nicht aus den Zwecken der Zuschußregelung. Die Zuschußregelung des § 5 Abschn. I Nr. 2 MTV



soll den Einkommensverlust der länger beschäftigten verheirateten Arbeitnehmer nach Ablauf der Sechswochenfrist für einen bestimmten Zeitraum teilweise ausgleichen und ihn annähernd so stellen wie innerhalb der Sechswochenfrist. Dieser Zweck wird zwar nur erreicht, wenn dem Arbeitnehmer für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Fortzahlung des vollen Arbeitsentgelts zu- steht. Allein daraus kann aber bei Verweisungen wie der des § 5 Abschn. I Nr. 1 MTV nicht auf eine eigenständige Regelung geschlossen werden. Deutlich wird dar- aus nur, daß sich die Tarifvertragsparteien bei der Zuschußregelung eine vorausge- gangene Entgeltfortzahlung zu 100 % vorgestellt, also auf der Basis der damaligen gesetzlichen Regelung verhandelt haben.

Griebeling

Reinecke

Kreft

Blank

Glaubitz



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)