

Aktenzeichen: 5 AZR 196/07
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. Dezember 2007
- 5 AZR 196/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Teilurteil vom 26. Juli 2006
- 31 Ca 16404/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 18. Januar 2007
- 18 Sa 1687/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertragliche Regelung verlängerter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1; ArbGG § 72 Abs. 5, § 74 Abs. 1 Satz 1; ZPO § 130 Nr. 6, § 233 ff.; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG) § 28; Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) § 60a

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 196/07

18 Sa 1687/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Dezember 2007

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöße, den Richter am Bundesarbeitsgericht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prof. Dr. Mikosch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie den ehrenamtlichen Richter Kessel und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 18. Januar 2007 - 18 Sa 1687/06 - wird zurückgewiesen. Zur Klarstellung wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. Juli 2006 - 31 Ca 16404/06 - (ehemals - 42 Ca 5736/06 -) wie folgt neu gefasst:

Die Klage wird hinsichtlich des Klageantrags zu 2) abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

1

Der Kläger ist seit Juli 1989 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er war zunächst Arbeiter. Auf Grund vertraglicher Bezugnahme fanden auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) und die sonstigen Tarifverträge für Arbeiter der Deutschen Bundespost Anwendung. Nach entsprechender Vertragsänderung ist der Kläger seit Juli 1998 als Angestellter tätig. Kraft Bezugnahme fanden seitdem die Tarifverträge für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) Anwendung. Am 1. September 2003 ist der für Angestellte und Arbeiter geltende Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG) in Kraft getreten.

2

Der Kläger war ab dem 5. Januar 2006 arbeitsunfähig krank. Die Beklagte leistete für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Anschließend zahlte sie einen Zuschuss zum Krankengeld. Der Kläger hat mit seiner am 20. März 2006 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage geltend

3



gemacht, die Beklagte schulde ihm Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 26 Wochen.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt: 4

Es wird festgestellt, dass die Beklagte gemäß § 28 MTV-DP AG verpflichtet ist, vom Beginn einer Erkrankung bis zur Dauer von 26 Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 5

Das Arbeitsgericht hat den Feststellungsantrag durch Teilurteil abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. 6

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist zulässig. Der Kläger hat zwar die Frist zur Einlegung der Revision versäumt, ihm ist aber Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. 7

Der Revisionsschriftsatz vom 14. März 2007 wahrte die Frist nicht, denn er war nicht unterzeichnet. Gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG, §§ 549 Abs. 2, 130 Nr. 6 ZPO ist die Revision als bestimmender Schriftsatz von einem postulationsfähigen Rechtsanwalt zu unterschreiben. An einer eigenhändigen Unterschrift des Prozessbevollmächtigten des Klägers fehlt es. 8

Dem Kläger ist wegen Versäumung der Revisionsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag auf Wiedereinsetzung ist zulässig (§§ 234, 236 ZPO) und begründet (§ 233 ZPO). Der Kläger war ohne sein Verschulden verhindert, die einmonatige Revisionsfrist (§ 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) einzuhalten. Das Verschulden der Bürokraft des Prozessbevollmächtigten des Klägers ist dem Kläger nicht zuzurechnen. Ein dem Kläger 9



gemäß §§ 78, 85 Abs. 2 ZPO zurechenbares Organisationsverschulden des Klägervertreters ist nicht feststellbar.

B. Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger Entgeltfortzahlung über die Dauer von sechs Wochen hinaus zu leisten. 10

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Gegenstand der Feststellungsklage ist ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, denn die Parteien streiten über die Dauer des von der Beklagten zukünftig zu leistenden Krankenentgelts. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, den gegenwärtigen Bestand seines Rechtsverhältnisses durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen (§ 256 Abs. 1 ZPO), denn durch die Feststellung werden seine Arbeitsbedingungen verbindlich geklärt. 11

II. Die Klage ist unbegründet. Die Voraussetzungen für einen Bezug von Krankenentgelt über die Dauer von sechs Wochen hinaus liegen nicht vor. Vielmehr schuldet die Beklagte nach § 28 Abschnitt II. Abs. 2 MTV-DP AG Krankenentgelt für die Dauer von sechs Wochen. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen der Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG und des § 60a TV Ang nicht. Sein Arbeitsverhältnis hat zwar vor dem 1. Juli 1994 begonnen. Zu diesem Zeitpunkt war er aber als Arbeiter und nicht als Angestellter beschäftigt. Er wurde erst zum 1. Juli 1998 Angestellter. 12

1. Die Beklagte ist nicht nach der Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG verpflichtet, dem Kläger Krankenentgelt bis zur Dauer von 26 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. 13

a) Die og. Übergangsvorschrift lautet: 14

„Für Arbeitnehmer, die am 31.08.2003 unter den Geltungsbereich des § 60a TV Ang fallen und am 01.09.2003 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stehen, gilt für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses folgendes:

Für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1994 begonnen hat, gilt für die Dauer dieses



Arbeitsverhältnisses anstelle der Abschnitte II., III. und IV. folgendes:

Abschnitt I _____ Krankenentgelt

- (1) Krankenentgelt wird für die Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 wird Krankenentgelt den vollbeschäftigten ständigen Arbeitnehmern ... nach einer Dienstzeit von mindestens

10 Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen
seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.“

b) Den Begriffen „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsverhältnis“ in Satz 1 der Übergangsvorschrift lässt sich nicht eindeutig entnehmen, ob der Tarifvertrag nur Angestellte, nur Arbeiter oder beide Arbeitnehmergruppen erfassen soll (vgl. BAG 16. August 1983 - 3 AZR 269/81 -, zu 1 b der Gründe). Durch die Bezugnahme auf die am 1. Juli 1994 in Kraft getretene Regelung des § 60a TV Ang ergibt sich jedoch, dass auch die am 1. September 2003 wirksam gewordene Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG einen Anspruch auf verlängertes Krankenentgelt nur einräumt, wenn der betreffende Arbeitnehmer am 30. Juni 1994 in einem Angestelltenverhältnis zur Beklagten stand. Gemäß § 60a Abs. 1 TV Ang galt nämlich für die Angestellten, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1994 begonnen hatte, für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses anstelle der §§ 34 und 35 TV Ang, die ab dem 1. Juli 1994 die Krankenvergütung für Angestellte auf die Dauer von sechs Wochen beschränkten, die Regelung über die Krankenvergütungszahlung nach § 60a Abschnitt I TV Ang, die eine Zahlung von Krankenvergütung bis zur Dauer von 26 Wochen vorsah. Für Fälle des Statuswechsels nach dem 30. Juni 1994 fehlte eine ausdrückliche Regelung. Dennoch erforderte das dem Relativsatz vorstehende Tatbestandsmerkmal „Angestellter“, dass am Stichtag 1. Juli 1994 bereits ein Angestelltenverhältnis bestanden haben musste (vgl. zur vergleichbaren Tarifnorm des § 71 BAT: Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand August 2006 § 71 Rn. 3; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Juni 2006 § 71 Erl. 5).

15

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



c) Diese Auslegung wird durch die Überschrift des § 60a TV Ang „Übergangsvorschrift zu den §§ 34 und 35“, dem Sinn und Zweck sowie die Entstehungsgeschichte der Tarifnorm bestätigt. Bis zum 30. Juni 1994 hatten nach § 34 TV Ang Angestellte - jeweils abhängig von ihrer Dienstzeit - Anspruch auf Krankenvergütung bis zur Dauer von 26 Wochen, Arbeiter dagegen nach § 20 Ziffer II. Abs. 2 TV Arb lediglich einen Anspruch auf Krankenlohn bis zur Dauer von sechs Wochen. Zum 1. Juli 1994 beschränkten die Tarifvertragsparteien den Anspruch auf Entgeltfortzahlung der neu eingestellten Angestellten auf sechs Wochen (§ 34 TV Ang nF). Die frühere Regelung wurde mit § 60a TV Ang lediglich für die Angestellten beibehalten, deren Angestelltenverhältnis bereits zum 30. Juni 1994 bestanden hatte. § 60a TV Ang diene allein der Aufrechterhaltung des bisherigen Rechts- und Besitzstands. Aus diesem Zweck folgt, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers an den festgelegten Stichtagen überhaupt vom Geltungsbereich des TV Ang erfasst sein musste (*vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 6/03 - BAGE 111, 30, 34*).

16

d) Entgegen der Ansicht des Klägers ist für die Auslegung des § 60a TV Ang nicht auf die Regelungen der Postdienstzeit in §§ 17, 18 MTV-DP AG zurückzugreifen, die die Anrechnung der in einem Arbeitsverhältnis als Arbeiter zurückgelegten Zeiten für die Dienstzeit vorsehen. Die verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall knüpft nach § 60a Abs. 1 TV Ang nicht an die Dauer des bestehenden Vertragsverhältnisses oder an die nach § 17 MTV-DP AG anrechenbare Postdienstzeit, sondern allein an die Angestellteneigenschaft bis zum 30. Juni 1994 an.

17

e) Der Anwendungsbereich von Satz 1 der Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG wird nicht durch Satz 2 der Übergangsvorschrift auf alle Arbeitnehmer, die seit dem 30. Juni 1994 bei der Beklagten beschäftigt werden, erweitert. Zwar spricht Satz 2 von „Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1994 begonnen hat“, es handelt sich hierbei jedoch nicht um eine selbständige Tatbestandsalternative zu Satz 1, sondern lediglich um die nähere Bestimmung der Rechtsfolgen des Satzes 1.

18



aa) Dafür spricht bereits die Systematik. Im ersten Teil des Satzes 1 „für Arbeitnehmer, die am 31.08.2003 unter den Geltungsbereich des § 60a TV Ang fallen und am 01.09.2003 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stehen“ wird der Anwendungsbereich der Übergangsvorschrift bestimmt, im zweiten Teil „gilt für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses folgendes:“ die Rechtsfolge angekündigt. Würde man Satz 2 der Übergangsvorschrift als selbständige Alternative zu Satz 1 verstehen, die sämtliche Arbeitnehmer erfasst, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30. Juni 1994 begonnen hat, müsste Satz 1 in sich selbst verständlich sein und eine eigene Bedeutung besitzen. Dies ist aber nicht der Fall.

19

bb) Auch die Überschrift „Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV.“ und die Auslegung nach dem Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte der Tarifnorm bestätigen, dass von der Übergangsregelung lediglich Angestellte erfasst werden. Wie bei § 60a TV Ang handelt es sich um eine Regelung, die nur für eine begrenzte Zeit, nämlich für den Zeitraum zwischen einem alten abzulösenden und einem neuen einzuführenden Rechtszustand Geltung beanspruchen soll. Sie soll verhindern, dass in der Vergangenheit für einen klar abgegrenzten Personenkreis begründete Ansprüche durch neue Regelungen unmittelbar und ersatzlos wegfallen (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 6/03 - BAGE 111, 30, 33). Bis zum 31. August 2003 wurde lediglich Angestellten, die unter den Geltungsbereich des § 60a TV Ang fielen, abhängig von ihrer Beschäftigungsdauer Krankenvergütung bis zu einer Dauer von 26 Wochen gezahlt. Angestellte, deren Angestelltenverhältnis nicht bis zum 30. Juni 1994 begonnen hatte, erhielten nach § 34, 35 TV Ang bereits seit dem 1. Juli 1994 lediglich Krankenvergütung für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Mit dem MTV-DP AG wurde zum 1. September 2003 erstmals ein einheitlicher Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte geschaffen. Sinn und Zweck dieses Tarifvertrags war die Aufgabe der Trennung zwischen Angestellten und Arbeitern. Bestehende Bestandsschutzregelungen sollten fortbestehen, neue Ansprüche jedoch nicht begründet werden. Diesem Zweck diente auch die Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 6/03 - BAGE 111, 30, 34).

20



2. Die Beschränkung der über sechs Wochen hinausgehenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf Arbeitnehmer, die bereits zum 30. Juni 1994 in einem Angestelltenverhältnis zur Beklagten standen, verletzt nicht den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz. 21
- a) Tarifvertragsparteien haben bei der tariflichen Normsetzung den allgemeinen Gleichheitssatz zu beachten, eine zumindest mittelbare Bindung an Art. 3 Abs. 1 GG ergibt sich jedenfalls aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte. Das führt bei der gerichtlichen Kontrolle der Vereinbarkeit von Tarifbestimmungen mit dem allgemeinen Gleichheitssatz nicht zu anderen Prüfungsmaßstäben als bei einer unmittelbaren Grundrechtsbindung (*Senat 7. Februar 2007 - 5 AZR 229/06 - NZA-RR 2007, 327, 329; 7. Dezember 2005 - 5 AZR 228/05 - Rn. 27, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 34 = EzA EntgeltfortzG § 3 Nr. 15, im Anschluss an BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, 16*). Den Tarifvertragsparteien steht ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen, vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt (*BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 53; BAG 24. Juni 2004 - 6 AZR 389/03 - AP BAT § 34 Nr. 10, zu V 2 der Gründe*). Der Gleichheitssatz wird allerdings durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Grenzen der Gestaltungsfreiheit sind insbesondere dann überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (*BVerfG 2. Dezember 1992 - 1 BvR 296/88 - BVerfGE 88, 5, 12; BAG 24. Juni 2004 - 6 AZR 389/03 - aaO*). 22
- b) Dass Angestellte, die diesen Status erst nach dem 30. Juni 1994 erlangt haben, keinen Anspruch auf einen verlängerten Krankenentgeltbezug 23



haben, stellt keine unzulässige Ungleichbehandlung dar. Stichtagsregelungen sind als Ausdruck einer pauschalierenden Betrachtung und im Interesse der Praktikabilität zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig, wenn sich die Wahl des Stichtags an dem zu regelnden Sachverhalt ausrichtet und demnach sachlich vertretbar ist (*BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 6/03 - BAGE 111, 30, 35; 25. Juni 2003 - 4 AZR 405/02 - BAGE 106, 374, 381 f.*).

Mit der Neuregelung der §§ 34 und 35 TV Ang zum 1. Juli 1994 wurde die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Angestellte an die Regelung für Arbeiter angeglichen und so dem Gleichheitssatz Rechnung getragen. Nur für die Angestellten, die bereits zum 30. Juni 1994 als Angestellte beschäftigt waren, wurde gemäß § 60a TV Ang der Besitz- und Rechtsstand bewahrt. Auch die Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG dient diesem Zweck. Die Regelung schützt die zu diesem Zeitpunkt wegen der Fluktuation des Personals verminderte Zahl der auslaufenden Fälle. Die Besitz- und Rechtsstandswahrung stellt einen sachlichen Grund für die Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die bereits bis zum 30. Juni 1994 bei der Beklagten als Angestellte tätig waren und ihre Krankenversicherung auf die tarifliche Lage abgestimmt hatten, und den Arbeitnehmern, die erst seit diesem Stichtag als Angestellte bei der Beklagten beschäftigt werden, dar (*vgl. BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3, zu II 4 e der Gründe; 27. Mai 2004 - 6 AZR 6/03 - BAGE 111, 30, 35*).

24

Darüber hinaus ist die Ungleichbehandlung - wirtschaftlich bewertet - im Ergebnis von geringer Bedeutung. Denn die nicht von der Übergangsregelung in § 60a TV Ang erfassten Arbeitnehmer hatten und haben Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss, mit dem die Barleistungen der Kranken- und Unfallversicherung bis zur Höhe des Nettoarbeitsentgelts aufgestockt werden (*vgl. § 35 TV Ang; § 20 Ziffer III. TV Arb, § 28 Abschnitt III. MTV-DP AG*). Damit sind die Vorteile der von der Übergangsvorschrift begünstigten Angestellten mit Einstellungstermin vor dem 1. Juli 1994 gegenüber allen anderen in den Geltungsbereich des MTV-DP AG fallenden Arbeitnehmern bewertet nach den Nettobeträgen von geringem Gewicht. Die Tarifvertragsparteien haben den ihnen

25



zustehenden Gestaltungsspielraum gewahrt, indem sie für die Statuswechsler nach dem 30. Juni 1994 keine neuen Ansprüche auf verlängerte Krankenvergütung begründeten.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

26

Müller-Glöge

Mikosch

Laux

Kessel

Zorn

