

Aktenzeichen: 5 AZR 251/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 05. Mai 1999
- 5 AZR 251/98 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 04. Juni 1997
- 6 Ca 264/97 L -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 02. Dezember 1997
- 6 Sa 781/97 -

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 Nr. 1 i.d.F. vom 25. September 1996; Mantel-
tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im privaten Trans-
port- und Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 4. September
1994 § 18

Leitsatz:

Nach § 18 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Ar-
beitnehmer im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe Rhein-
land-Pfalz vom 4. September 1994 hat ein Arbeiter bei krank-
heitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Fort-
zahlung seines Lohns 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 251/98
6 Sa 781/97 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Mai 1999

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

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

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Dr. Reinecke und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Ackert und Dittrich 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 Rheinland-Pfalz vom 2. Dezember 1997 - 6 Sa 781/97 - 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 seit dem 1. März 1978 als Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Im November und Dezember 1996 war er an insgesamt 16 Tagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung nur in Höhe von 80 % seiner regelmäßigen Vergütung. Der Kläger verlangt Fortzahlung in voller - rechnerisch unstreitiger - Höhe. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 7. September 1994 (MTV) Anwendung. § 18 MTV enthält Regelungen über „Krankenbezüge“, § 30 MTV über „Inkrafttreten Laufdauer“. § 18 MTV lautet auszugsweise wie folgt:

- „(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Für die Bemessung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes gilt § 11 Bundesurlaubsgesetz.“

§ 30 MTV hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

- „(3) Beim Inkrafttreten neuer gesetzlicher Vorschriften, die zwingender oder dispositiver Natur sind, verpflichten sich beide Vertragsparteien, ohne Kündigung des Manteltarifvertrages hierüber unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen. ...“



Der Kläger hat die Ansicht vertreten, § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV stelle eine statische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner bei Tarifabschluß geltenden Fassung dar. Dies ergebe sich auch aus der Regelung in § 30 Abs. 3 MTV. Ihm stehe deshalb ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % zu.

Der Kläger hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 599,74 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei der Regelung in § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV handele es sich um eine dynamische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung. Nur dieses Verständnis werde durch § 30 Abs. 3 MTV unterstützt.

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Höhe der dem Kläger zustehenden Entgeltfortzahlung bestimmt sich nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG in seiner vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung. Aus § 18 Abs. 1 MTV folgt nichts anderes. Die Bestimmung stellt keine durch eine statische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz eigenständige Regelung dar. Den gesetzlichen Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung hat die Beklagte unstreitig erfüllt. Die Klageforderung besteht nicht.



I. Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 wurde die Vergütung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte gesetzlich auf eine einheitliche Grundlage gestellt. Dabei blieb der Grundsatz der Fortzahlung des jeweils vollen Entgelts zunächst unverändert. Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. 1996 I S. 1476, 1477) wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung mit Wirkung vom 1. Oktober 1996 auf „80 vom Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts“ herabgesetzt.

Bestehende tarifliche Regelungen sind durch das Gesetz vom 25. September 1996 nicht aufgehoben worden. Der Gesetzgeber wollte in bestehende Tarifverträge nicht eingreifen (vgl. BT-Drucks. 13/4612, S. 2; Buchner, NZA 1996, 1177, 1179/80).

II. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV „(gelten) bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ... die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes“. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß in dieser Bestimmung keine statische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner bei Tarifaufschluß geltenden Fassung liegt. Es handelt sich vielmehr entweder um einen bloßen Hinweis auf das geltende Gesetzesrecht, bei dem schon jeglicher Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien fehlt, oder es handelt sich zwar um eine Tarifnorm, die jedoch als dynamische Verweisung auch für die Tarifunterworfenen nur die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften für anwendbar erklärt. Als Tarifnorm im Sinne einer statischen Verweisung kann § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV dagegen nicht verstanden werden. Das ergibt die Auslegung der Bestimmung.



1. § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV richtet sich an die Tarifunterworfenen. Seine Auslegung betrifft damit den normativen Bereich des Tarifvertrags und richtet sich nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung (BAG Urteil vom 1. Juli 1998 - 5 AZR 545/97 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Gerüstbau).

2. Nach Maßgabe dieser Grundsätze finden sich weder in der Regelung selbst noch an anderer Stelle des Tarifvertrages hinreichende Anhaltspunkte dafür, daß sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Tarifunterworfenen nicht nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, sondern ausschließlich nach seinem im Zeitpunkt des Tarifabschlusses geltenden Vorschriften richten soll.

a) Entgegen der Auffassung des Klägers läßt der Wortlaut der tariflichen Bestimmung letztlich keinen Zweifel daran, daß in ihr auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung verwiesen wurde. Selbst wenn zugunsten des Klägers angenommen wird, daß § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV überhaupt eine Tarifnorm und nicht nur einen bloßen Hinweis darstellt, sollen ihr zufolge „bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ... die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (gelten)“.

Von einer zeitlichen Einschränkung ist dabei keine Rede. Daß eine zukünftige Änderung des Gesetzes von der Verweisung ausgenommen sein sollte, läßt sich der Vorschrift nicht entnehmen. Ohne nähere Kennzeichnungen sind „die Bestimmungen“ eines Gesetzes stets diejenigen, die aktuell gelten. Des ausdrücklichen sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ Vorschriften des Gesetzes gelten, bedarf es dafür nicht. Im Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit des Klägers im November und Dezember 1996 konnte ein Tarifanwender den Text des § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV nicht anders verstehen, als daß die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wie



sie zu eben diesem Zeitpunkt galten, zur Anwendung gelangen sollten. Für ein anderes Verständnis gibt es keine sprachliche Begründung.

b) Ein dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien ist nicht zu erkennen. Im MTV selbst sind Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien eine statische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz beabsichtigt hätten, nicht festzustellen. In Betracht kommen insoweit allenfalls die Regelungen in § 18 Abs. 1 Satz 2, Abs. 7 MTV, in § 16 MTV und in § 30 MTV.

aa) Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 MTV „(gilt) für die Bemessung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes ... § 11 Bundesurlaubsgesetz“. Nach der gesetzlichen Vorschrift des § 11 BUrlG wiederum „bemißt sich (das Urlaubsentgelt) nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat“. Das Gesetz regelt ferner, welche Verdiensteile in den durchschnittlichen Arbeitsverdienst einbezogen werden.

Auf diese Weise haben die Tarifvertragsparteien keine vom Entgeltfortzahlungsgesetz abweichende eigenständige Regelung über die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen. Zwar wird das im Entgeltfortzahlungsgesetz vorgesehene Lohnausfallprinzip durch das Referenzprinzip des Bundesurlaubsgesetzes ersetzt. § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG läßt eine solche Abweichung zu. Eine selbständige Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung haben die Tarifvertragsparteien damit aber nicht geschaffen. Nach dem Wortlaut von § 18 Abs. 1 Satz 2 MTV gilt die in Bezug genommene gesetzliche Regelung „für die Bemessung“ des durchschnittlichen Arbeitsentgelts. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG seinerseits „bemißt sich“ das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der



letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Die Formulierungen machen deutlich, daß die Tarifvertragsparteien die Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG zwar dazu genutzt haben, die Grundlagen für die Berechnung der Entgeltfortzahlung anders als das Gesetz festzuschreiben. Ihnen fehlt aber jeder Hinweis darauf, daß sie auch die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts unabhängig von der gesetzlichen Regelung hätten bestimmen wollen. Dazu bestand zur Zeit des Tarifabschlusses auch keine Notwendigkeit, da die gesetzlichen Vorschriften ohnehin die volle Entgeltfortzahlung vorsahen. Dieser Umstand schließt es zwar nicht aus, daß die Tarifvertragsparteien schon vor Inkrafttreten des § 4 Abs. 1 EFZG in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 Regelungen getroffen haben, die auch die Höhe der Entgeltfortzahlung eigenständig regeln. Es bedarf für eine solche Annahme jedoch deutlicher Anhaltspunkte im Wortlaut der Regelungen. So sehen bestimmte Tarifverträge vor, daß der Arbeitnehmer für jeden Krankheitstag, für den er Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat, 1/65 des vorausgehenden Vierteljahresverdienstes oder 1/22 des monatlichen Effektivverdienstes erhält. Durch solche Regelungen ist die Höhe der Entgeltfortzahlung präzise festgelegt. Das ist hier nicht der Fall. § 18 Abs. 1 Satz 2 MTV spricht nicht einmal davon, daß sich „das fortzuzahlende Arbeitsentgelt“ auf die vorgesehene Weise bemesse. Die Vorschrift trifft Bestimmungen nur über die Bemessung. Die eigentliche Höhe der Entgeltfortzahlung hat sie nicht eigenständig und unabhängig von der jeweiligen Gesetzeslage festgelegt. Sie richtet sich mithin nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner zwischen dem 1. Oktober 1996 und 31. Dezember 1998 geltenden Fassung und beträgt nur 80 % des ermittelten Entgelts.



bb) Etwas anderes folgt auch nicht aus § 18 Abs. 7 MTV. Danach erhalten „langjährig beschäftigte Arbeitnehmer ... nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist ... einen Zuschuß zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen den Barleistungen der Krankenkasse und 100 % ihres Nettoarbeitsverdienstes“. Der Zuschuß ist an eine Betriebszugehörigkeit von mehr als fünf Jahren geknüpft und wird dann für die Dauer weiterer zwei Wochen gewährt, bei längerer Betriebszugehörigkeit auch länger.

Der Senat hat bereits entschieden, daß eine solche Zuschußregelung nicht dazu führt, daß eine - bloße - tarifliche Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz als statische Verweisung auf dessen im Zeitpunkt des Tarifabschlusses geltende Fassung anzusehen ist, wenn sie sich im Wortlaut als dynamische Verweisung darstellt (vgl. nur BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Schuhindustrie).

cc) Eine andere Auslegung ist auch nicht wegen des tariflichen Zusammenhangs mit § 16 MTV geboten. Zwar sieht diese Vorschrift für den Fall schwerer Erkrankungen des Ehegatten oder eines Kindes und bei notwendiger ambulanter ärztlicher Behandlung des arbeitsfähigen Arbeitnehmers selbst die Gewährung freier Tage unter „Fortzahlen des Lohnes“ und damit dessen Weiterzahlung in voller Höhe vor. Daraus folgt aber nicht, daß die Tarifvertragsparteien auch die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eigenständig geregelt haben. Auch der Gesetzgeber hat die Höhe der Entgeltfortzahlung nur für den Krankheitsfall herabgesetzt, jedoch ist § 616 BGB - vormals § 616 Abs. 1 BGB - unverändert geblieben. Bei vorübergehender Dienstverhinderung ist darum das Entgelt in voller Höhe weiterzuzahlen, falls nicht abweichende Vereinbarungen getroffen wurden (vgl. § 619 BGB). Das ist hin-



zunehmen. Die Tarifvertragsparteien hatten auch vor dem 31. Dezember 1998 die Möglichkeit, eine einheitliche Regelung für beide Fälle zu schaffen. Wenn sie dies unterlassen haben, ist dadurch ein von den Gerichten aufzulösender unhaltbarer Wertungswiderspruch zwischen den Regelungen in § 16 MTV und § 18 MTV nicht entstanden.

dd) Zu einer anderen Auslegung führt schließlich auch § 30 Abs. 3 MTV nicht. Dort haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet, beim Inkrafttreten neuer gesetzlicher Vorschriften zwingender oder dispositiver Art, „hierüber unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen“, ohne den MTV selbst zu kündigen. Der Kläger vertritt die Auffassung, diese Regelung ergebe nur Sinn, wenn die Vorschriften des Manteltarifvertrages gegenüber den betreffenden gesetzlichen Regelungen eigenständig (konstitutiv) seien. Es gehe dann darum, sie ggf. der neuen gesetzlichen Lage anzugleichen. Die Ansicht des Klägers ist keinesfalls zwingend. Die eingegangene gegenseitige Verpflichtung zur Neuverhandlung der betreffenden Tarifnorm ist auch dann sinnvoll, wenn diese nicht als konstitutive, sondern als nur deklaratorische Norm - d.h. im Falle einer Verweisung nicht als statische, sondern als dynamische Verweisung - zu verstehen ist. Dann wäre nicht die Frage zu klären, ob die unverändert gebliebene tarifliche Regelung der gesetzlich eingetretenen Veränderung angepaßt werden soll, sondern ob die gesetzliche Änderung für die Tarifunterworfenen beibehalten werden soll. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß § 30 Abs. 3 MTV eine für die Auslegung des § 18 Abs. 1 MTV unergiebigere Vorschrift darstellt.

ee) Angesichts dessen findet die Auffassung des Klägers, in § 18 Abs. 1 MTV hätten die Tarifvertragsparteien die Absicht verfolgt, die gesetzlichen Regelungen



der Entgeltfortzahlung in der zur Zeit des Tarifabschlusses geltenden Form zum Inhalt ihres Tarifvertrages zu machen, keine Stütze. Anders als der Kläger meint, sind die gesetzlichen Regelungen in den Tarifvertrag weder wörtlich noch inhaltsgleich aufgenommen worden. Der MTV hat in § 18 auf die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes lediglich verwiesen. Die auslegungserhebliche Frage ist nicht, ob die Tarifvertragsparteien es bei einer solchen dynamischen Verweisung auch dann belassen hätten, wenn sie vorausgesehen hätten, daß die Höhe der Entgeltfortzahlung gesetzlich auf 80 % herabgesetzt würde. Für die Auslegung bedeutsam ist vielmehr nur die Frage, ob die Tarifvertragsparteien bei Tarifabschluß im Jahre 1994 erkennbar eine der festgestellten sprachlichen Bedeutung des § 18 Abs. 1 MTV widersprechende Regelungsabsicht gehabt haben und erkennbar in Wirklichkeit auch die Höhe der Entgeltfortzahlung gesetzesunabhängig festlegen wollten. Für ein solches Auseinanderfallen von Regelungsinhalt und damaliger Regelungsabsicht gibt es keine hinreichenden Anhaltspunkte.

Griebeling Reinecke Kreft

Ackert Dittrich



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

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