Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 272/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat — Urteil vom 11. November 1998 - 5 AZR 272/98 -

I. Arbeitsgericht Kiel — Urteil vom 20. August 1997 - 6 Ca 2047c/97 -

II. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein — Urteil vom 21. Januar 1998 - 2 (6) Sa 525/97 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: 80 % oder 100 %

Gesetz:

EFZG § 4 Abs. 1 Satz 1 n. F.; RTV für die Arbeitnehmer der Kalksandsteinindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 4. Januar 1995 § 24

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:
Parallelverfahren zu - 5 AZR 270/98 -, Urteil vom 11. November 1998, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5 AZR 272/98
2 (6) Sa 525/97 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. November 1998

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 11. November 1998 durch den Richter Dr. Reinecke als Vorsitzenden, den Richter Kreft und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtliche Richterin Dr. Winterfeld und den ehrenamtlichen Richter Mandrossa für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 21. Januar 1998 - 2 (6) Sa 525/97 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 20. August 1997 - 6 Ca 2047c/97 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger ist bei der Beklagten beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung ist auf das Arbeitsverhältnis der Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Kalksandsteinindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 4. Januar 1995 (RTV) anzuwenden. Die hier interessierenden Bestimmungen lauten wie folgt:

„§ 24 Arbeitsunfähigkeit

1. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

...

5. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall gemäß SGB VI, so hat der Arbeitnehmer - wenn die Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen hinaus dauert - Anspruch auf einen Zuschuß zum Krankengeld für die 7. bis 10. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Die Höhe der Zuschußregelung errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Krankengeld (unter Zugrundelegung der derzeitigen gesetzlichen Regelungen) und dem durchschnittlichen Nettoverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen bzw. drei Monaten vor der Erkrankung erzielt hat.

..."

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

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

Der Kläger war im Februar und März 1997 arbeitsunfähig krank. Die Beklagte leistet Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % des Entgelts unter Berufung auf die ab dem 1. Oktober 1996 geltende neue Fassung des § 4 EFZG.

Der Kläger beansprucht den Differenzbetrag zu 100 % in rechnerisch unstreitiger Höhe. Er sieht in § 24 RTV eine eigenständige Regelung der Entgeltfortzahlung. Es handele sich um eine statische Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz ohne Jeweiligkeitsklausel. Im übrigen ergebe sich aus dem Gesamtzusammenhang der tarifvertraglichen Regelungen, daß eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % gewollt sei.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 505,25 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 17. Mai 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, § 24 Nr. 1 RTV enthalte keine eigenständige Regelung. Mit ihrem Verweis auf die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes hätten die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, daß die jeweiligen gesetzlichen Regelungen Anwendung finden sollten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % seines Arbeitsentgelts. § 24 Nr. 1 RTV enthält keine eigenständige (konstitutive) Regelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung; es handelt sich nicht um eine statische Verweisung auf die ursprüngliche Fassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

I. 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 fortzuzahlenden 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 nicht in bestehende Tarifverträge eingreifen (BT-Drucksache 13/4612, S. 2; Buchner, NZA 1996, 1177, 1179).

II. Die Auslegung des Manteltarifvertrages ergibt, daß die Höhe der Entgeltfortzahlung dort nicht eigenständig geregelt ist.

1. In diesem Zusammenhang finden die Grundsätze für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen Anwendung (vgl. hierzu und zum folgenden BAG

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

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

Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - und - 5 AZR 638/97 - beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Tarifliche Verweisungen auf geltende, ohnehin anwendbare gesetzliche Vorschriften sind im Zweifel deklaratorisch (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 Entgeltfortzahlungsgesetz 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.

Aus einer deklaratorischen Verweisung wird nicht dadurch eine konstitutive Regelung, daß die gesetzlichen Bestimmungen, auf die verwiesen wird, hier das Entgeltfortzahlungsgesetz, geändert werden und die Tarifvertragsparteien die Verweisungsvorschrift unverändert lassen. Das gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag später an anderer Stelle geändert wird.

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

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

3. 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 in einen Tarifvertrag 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. Aus den Zwecken von Zuschußregelungen ergibt sich nichts anderes.

Tarifliche Bestimmungen über die Zahlung von Zuschüssen zum Krankengeld ab der siebten Krankheitswoche sind - auch nach den Grundsätzen des Zweiten Senats - eigenständig, da es sich dabei um über die gesetzlichen Bestimmungen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

hinausgehende Ansprüche handelt. Aus dem konstitutiven Charakter solcher Bestimmungen folgt jedoch noch nicht, daß auch die Verweisungsvorschrift 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).

Zuschußregelungen sollen je nach Ausgestaltung den Einkommensverlust bestimmter Arbeitnehmergruppen nach Ablauf der Sechswochenfrist für einen gewissen Zeitraum ganz oder teilweise ausgleichen und den Arbeitnehmer 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 zusteht. Allein daraus kann aber bei Verweisungen nicht auf eine eigenständige Regelung geschlossen werden. Deutlich wird daraus nur, daß sich die Tarifvertragsparteien bei der Zuschußregelung eine vorausgegangene Entgeltfortzahlung zu 100 % vorgestellt, also auf der Basis der damaligen gesetzlichen Regelung verhandelt haben.

4. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, daß die Höhe der Entgeltfortzahlung in § 24 Nr. 1 RTV nicht eigenständig geregelt ist. Die Vorschrift enthält eine bloße Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz ohne Hinweis auf eine bestimmte Gesetzesfassung. Die Tarifvertragsparteien haben die gesetzlichen Bestimmungen weder wort- noch inhaltsgleich übernommen. Sie haben sie sich nicht

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

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

zu eigen gemacht. Der Tarifvertrag wurde 1995 abgeschlossen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang nicht, daß es sich um eine eigenständige Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung handelt. Wie ausgeführt, ist die Zuschußregelung in § 24 Nr. 4, 5 RTV kein hinreichend starkes Indiz für eine eigenständige Regelung.

§ 24 Nr. 2, 4, 7, 8 RTV enthält Bestimmungen über die Meldepflicht, die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Abtretung etwaiger Ansprüche gegen Dritte und über die Kündigungsfrist bei Kündigungen während der Arbeitsunfähigkeit. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts läßt sich aus diesen Bestimmungen nicht schließen, daß § 24 Nr. 1 RTV eine eigenständige Regelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung enthält.

Reinecke Kreft Reinecke

Winterfeld Mandrossa

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS