

Aktenzeichen: 5 AZR 305/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. November 1998
- 5 AZR 305/98 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 10. Juni 1997
- 7 Ca 439/97 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. Januar 1998
- 4 Sa 854/97 -

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 Satz 1 n.F.; Rahmentarifvertrag für alle Arbeiter/Angestellten einschließlich der Auszubildenden in den Florist-Fachbetrieben, Blumen- und Kranzbindereien und dem gesamten Blumeneinzelhandel im Gebiet der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg einschließlich Berlin-Ost, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 23. Februar 1994 § 9 Ziff. I bis III

Leitsatz:

Nach § 9 Ziff. III 2. des Rahmentarifvertrages für alle Arbeiter/Angestellten einschließlich der Auszubildenden in den Florist-Fachbetrieben, Blumen- und Kranzbindereien und dem gesamten Blumeneinzelhandel im Gebiet der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg einschließlich Berlin-Ost, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 23. Februar 1994 haben Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100%.



5 AZR 305/98
4 Sa 854/97 Sächsisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. November 1998

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

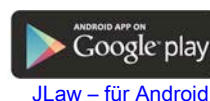
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 25. November 1998 durch den Richter Dr. Reinecke als Vorsitzenden, die Richter Kreft und Prof. Dr. Mikosch sowie die ehrenamtliche Richterin Reinders und den ehrenamtlichen Richter Sappa für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Januar 1998 - 4 Sa 854/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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.

Die Klägerin war vom 11. September 1990 bis zum 31. März 1997 als angestellte Floristin bei der Beklagten beschäftigt. In der Zeit vom 14. bis 26. Oktober 1996 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung nur in Höhe von 80% der regelmäßigen Vergütung. Die Klägerin verlangt Fortzahlung in voller - rechnerisch unstreitiger - Höhe.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beidseitiger Tarifbindung der Rahmen-Tarifvertrag für alle Arbeiter/Angestellten einschließlich der Auszubildenden in den Florist-Fachbetrieben, Blumen- und Kranzbindereien und dem gesamten Blumeneinzelhandel im Gebiet der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg einschließlich Berlin-Ost, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 23. Februar 1994 (RTV) Anwendung. § 9 des Tarifvertrages enthält Regelungen über die „Freistellung bei Arbeitsverhinderung“. Die Vorschrift lautet auszugsweise wie folgt:

I. „Mit Fortzahlung der Vergütung

Zwei freie Tage unter Fortzahlung der Vergütung:

...

II. Ohne Lohnfortzahlung

1. Bei der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren ...



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



III.

1. Arztbesuche und Dauerbehandlungen haben außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die unbedingt notwendig ausfallende Arbeitszeit bei Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muß.
 2. Für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- ...“

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stünden für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit 100% ihres Gehalts zu. § 9 III Nr. 2 RTV stelle eine statische Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen im Zeitpunkt des Tarifabschlusses und deshalb eine eigenständige tarifliche Regelung dar.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 170,46 DM brutto nebst 4% Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 16. Dezember 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, bei der Regelung in § 9 III Nr. 2 RTV handele es sich um eine dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Die Höhe der der Klägerin zustehenden Entgeltfortzahlung bestimmt sich nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG in seiner seit dem 1. Oktober 1996 gelten-



den Fassung (BGBl. I S. 1476). Aus § 9 III Nr. 2 RTV folgt nichts anderes. Die Bestimmung stellt keine eigenständige Regelung durch eine statische Verweisung auf die bei Tarifabschluß geltenden Gesetzesbestimmungen dar. Den der Klägerin gesetzlich zustehenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat die Beklagte unstreitig erfüllt. Die Klageforderung besteht nicht.

I. Vor dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes am 1. Juni 1994 gab es für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Rechtsgrundlagen. Für Arbeiter galt das „Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz)“ vom 27. Juli 1969, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988. Angestellte hatten nach § 616 Abs. 2 BGB, § 63 HGB und § 133 c GewO Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 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 S. 1476) wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall herabgesetzt. Sie beträgt nunmehr nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG „80 vom Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts“.

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 § 9 III Nr. 2 RTV vom 23. Februar 1994 gelten „für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle ... die gesetzlichen Bestimmungen“. Diese Vorschrift stellt keine statische Verweisung auf die im Zeitpunkt des Tarifabschlusses geltenden einschlägigen Gesetze und darum keine inhaltlich eigenständige tarifliche Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar. Es handelt sich 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 auf die gesetzlichen Vorschriften zur Lohn- und Gehaltsfortzahlung in ihrer bei Tarifabschluß jeweils geltenden Fassung kann § 9 III Nr. 2 RTV dagegen nicht verstanden werden. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung.

1. Die Regelung richtet sich nicht an die Tarifvertragsparteien selbst, sondern an die Tarifunterworfenen. Ihre Auslegung betrifft deshalb den normativen Bereich des Tarifvertrages. Dessen Auslegung richtet sich nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung (vgl. zu diesen im einzelnen BAG Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -, - 5 AZR 638/97 - und 1. Juli 1998 - 5 AZR 545/97 - sämtlich zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Im Rahmen ihrer Rechtsprechung zur tariflichen Übernahme gesetzlicher Kündigungsfristen haben der Zweite und der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts für tarifliche Verweisungen auf gesetzliche Vorschriften die Auslegungsregel entwickelt, im Zweifel seien diese Verweisungen - ebenso wie die wort- oder inhalts- gleiche Übernahme des Gesetzestextes - deklaratorisch (BAGE 40, 102 = AP



Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Beschluß vom 28. Januar 1988 - 2 AZR 296/87 - AP Nr. 24 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - AP Nr. 40 zu § 622 BGB). Die Literatur hat sich dem Bundesarbeitsgericht für die Auslegung von Verweisungen - nicht so für die Auslegung von wörtlichen oder inhaltsgleichen Übernahmen des Gesetzestextes - im Ergebnis weitgehend angeschlossen (Buchner, NZA 1996, 1177, 1182; Kamanabrou, RdA 1997, 22, 27; Rieble, RdA 1997, 134, 140; Giesen, RdA 1997, 193, 201, Fußnote 93; K. Gamillscheg, Anm. zu BAG Urteil vom 5. Oktober 1995, SAE 1996, 274, 278; Bengelsdorf, Anm. zu BAG AP Nr. 48 zu § 622 BGB; Wiedemann, Anm. zu BAG AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung).

Auch der erkennende Senat ist der Rechtsprechung des Zweiten und Siebten Senats hinsichtlich der Auslegung tariflicher Verweisungen gefolgt (Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Mit einer Verweisung auf geltende - ohnehin anwendbare - gesetzliche Vorschriften bringen die Tarifvertragsparteien in aller Regel zum Ausdruck, daß nur das Gesetz und nicht der Tarifvertrag maßgeblich sein soll. Ob sich die Verweisung als bloßer Hinweis oder als Tarifnorm im Sinne einer dynamischen Verweisung darstellt, kann dabei im Einzelfall unterschiedlich zu beurteilen sein. Individualrechtlich sind die Rechtsfolgen die gleichen.

3. Nach Maßgabe dieser Grundsätze stellt § 9 III Nr. 2 RTV keine statische Verweisung dar. Es 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, son-



dern ausschließlich nach den im Zeitpunkt des Tarifabschlusses geltenden gesetzlichen Vorschriften richten sollte.

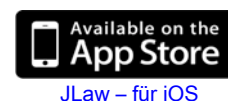
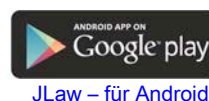
a) Entgegen der Auffassung der Klägerin läßt der Wortlaut der tariflichen Regelung letztlich keine Zweifel daran, daß in ihr auf die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung verwiesen worden ist. Selbst wenn zu Gunsten der Klägerin angenommen wird, daß § 9 III Nr. 2 RTV überhaupt eine Tarifnorm und nicht nur einen bloßen Hinweis darstellt, sollen ihr zufolge im Krankheitsfall „die gesetzlichen Bestimmungen“ gelten. Von einer zeitlichen Einschränkung ist dabei keine Rede. Ohne nähere Kennzeichnung sind „die gesetzlichen Bestimmungen“ diejenigen, die aktuell gelten. Im Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im Oktober 1996 vermochte ein Tarifanwender den Text des § 9 III Nr. 2 RTV nicht anders zu verstehen, als daß die gesetzlichen Bestimmungen, wie sie zu eben diesem Zeitpunkt galten, zur Anwendung gelangen sollten. Des ausdrücklichen sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ gesetzlichen Regelungen gelten, bedarf es dafür nicht. Für die Ansicht, es sei in § 9 III Nr. 2 RTV ausschließlich auf die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer bei Tarifabschluß geltenden Fassung verwiesen worden, gibt es keine sprachliche Begründung.

b) Ein dem Wortlaut des § 9 III Nr. 2 RTV entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien ist nicht zu erkennen. Zwar kann sich der Wille zur Schaffung einer eigenständigen Regelung auch bei Verweisungsvorschriften nicht nur aus dem Wortlaut, sondern auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergeben. Dazu bedarf es jedoch besonders deutlicher Anhaltspunkte (BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Daran fehlt es.



aa) Im tariflichen Gesamtzusammenhang kommt insoweit allenfalls der Regelung in § 9 III Nr. 1 RTV Bedeutung zu. Danach hat der Arbeitnehmer für Arztbesuche und Dauerbehandlungen, die während der Arbeitszeit stattfinden müssen, „Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die unbedingt notwendig ausfallende Arbeitszeit“. Mit der Klägerin ist davon auszugehen, daß in diesen Fällen von Arbeitsversäumnis Entgeltfortzahlung zu 100% geschuldet wird. Daraus folgt jedoch nicht, daß die Tarifvertragsparteien in Nr. 2 der Regelung nur eine statische Verweisung auf die bei Tarifabschluß geltenden Gesetze über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gewollt haben können. Es zeigt nur, daß sie seinerzeit von einer Entgeltfortzahlung in voller Höhe ausgegangen sind. Es entsteht kein nicht hinzunehmender Wertungswiderspruch, wenn für die Zeit von unaufschiebbaren Arztbesuchen und Dauerbehandlungen innerhalb der Arbeitszeit das Arbeitsentgelt in voller Höhe weiterzuzahlen ist, für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit dagegen nicht. Auch der Gesetzgeber hat die Höhe der Entgeltfortzahlung nur für den Krankheitsfall herabgesetzt. Der ursprüngliche § 616 Abs. 1 BGB ist unverändert geblieben. Bei vorübergehender Dienstverhinderung, die nicht auf Arbeitsunfähigkeit beruht, ist das Entgelt in voller Höhe weiterzuzahlen, soweit nicht abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind. Die Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, eine einheitliche Regelung für alle Fälle von Arbeitsversäumnis zu schaffen.

bb) Eine andere Auslegung des § 9 III Nr. 2 RTV ist auch nicht deshalb geboten, weil die Regelungen in § 9 I und III Nr. 1 RTV insoweit als eigenständig (konstitutiv) anzusehen sind, wie sie einen über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Anspruch gewähren. Der konstitutive Charakter eines Teils eines einheitlichen Regelungsbereichs läßt keinen Schluß auf den entsprechenden Charakter der übrigen



gen Teile der Regelung zu. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, von ihrer Befugnis zur eigenständigen Normsetzung nur für einen Teilbereich Gebrauch zu machen und im übrigen ohne Absicht zur normativ selbständigen Regelung auf die gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen (BAG Urteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 166/95 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie; BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -). Die Existenz der tariflichen Regelungen in § 9 I und III Nr. 1 RTV über die Fortzahlung der vollen Vergütung bei einer nicht auf Arbeitsunfähigkeit beruhenden Arbeitsverhinderung ist deshalb kein hinreichend starkes Indiz dafür, daß die Tarifvertragsparteien auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Sinne einer statischen Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen eigenständig hätten regeln wollen.

cc) Die Klägerin hat demgegenüber vorgebracht, mit dem Verweis auf die gesetzlichen Vorschriften habe der bei Tarifabschluß geltende Standard der Entgeltfortzahlung gesichert werden sollen. Die Tarifvertragsparteien hätten spätere - ohnehin nicht vorhersehbare - ungünstigere Regelungen ausschließen wollen. Zugunsten der Klägerin mag eine solche Absicht der Tarifvertragsparteien unterstellt werden. Die auslegungserhebliche Frage ist jedoch nicht, welche Motive die Tarifvertragsparteien seinerzeit mit der Regelung verbanden. Für die Auslegung bedeutsam ist vielmehr nur die Frage, ob sie im Zeitpunkt des Tarifabschlusses - im Text erkennbar - eine der festgestellten sprachlichen Bedeutung des § 9 III Nr. 2 RTV widersprechende Regelungsabsicht gehabt haben und in Wirklichkeit eine statische Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen ausschließlich in ihrer seinerzeit geltenden Fassung vereinbaren wollten. Für ein solches Auseinanderfallen von Regelungsinhalt und damaliger Regelungsabsicht sprechen keinerlei Umstände.



Bei § 9 III Nr. 2 RTV handelt es sich entweder um einen bloßen Hinweis oder um eine dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Entgeltfortzahlung. Die Klageforderung besteht nicht.

Reinecke

Reinders

Kreft

Sappa

Mikusch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)