

~~27140~~
Aktenzeichen: 5 AZR 351/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 16. Dezember 1998
- 5 AZR 351/98 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 15. Mai 1997
- 3 Ca 137/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 06. März 1998
- 3 Sa 372/97 d -

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.; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes des Landes Schleswig-Holstein vom 19. Dezember 1995 § 5 Ziff. 7

Leitsatz:

Nach Ziff. 7 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes des Landes Schleswig-Holstein vom 19. Dezember 1995 haben Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung 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 351/98

3 Sa 372/97 d Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Dezember 1998

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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 16. Dezember 1998 durch den Richter Dr. Reinecke als Vorsitzenden, die Richter Kreft und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Hansen und Steinmann für Recht erkannt:

- 2 -



[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 Schleswig-Holstein vom 6. März 1998 - 3 Sa 372/97 d - 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 14. September 1991 bei der Beklagten als Wachmann beschäftigt. Er erhält einen Stundenlohn von 20,40 DM brutto.

In der Zeit vom 23. Oktober bis 3. November 1996 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % seines Lohns. Der Kläger verlangt Fortzahlung in voller - rechnerisch unstreitiger - Höhe.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes des Landes Schleswig-Holstein vom 19. Dezember 1995 (MTV) Anwendung. Er enthält in § 5 Regelungen über „Lohnzahlung“. Ziff. 7 der Vorschrift lautet wie folgt:

„Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.05.1994.“

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stünden für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit 100 % seines Lohnes zu. § 5 Ziff. 7 MTV stelle eine statische Verweisung dar. Dies folge aus dem Umstand, daß die Tarifvertragsparteien ausdrücklich auf das Entgeltfortzahlungsgesetz „vom 26.05.1994“ Bezug genommen hätten. In dieser Fassung des Gesetzes sei die ungekürzte Entgeltfortzahlung vorgesehen.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 342,72 DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 5 Ziff. 7 MTV verweise auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Höhe der dem Kläger zustehenden Lohnfortzahlung bestimmt sich nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG in seiner seit dem 1. Oktober 1996 (BGBl. I, S. 1476) geltenden Fassung. Aus § 5 Ziff. 7 MTV folgt nichts anderes. Der Kläger hat Anspruch lediglich auf 80 % des ihm für die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. In diesem Umfang hat die Beklagte Lohnfortzahlung unstreitig geleistet. Die Klageforderung besteht nicht.

I. Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 wurde die Vergütung im Krankheitsfalle für Arbeiter und Angestellte auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage gestellt. Dabei blieb der Grundsatz der Fortzahlung des jeweils vollen Entgelts zunächst unverändert. Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 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.

II. Der Kläger erblickt die Grundlage für seinen Anspruch in § 5 Ziff. 7 MTV.

Dort seien die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes ausschließlich in der Fassung vom 26. Mai 1994 für anwendbar erklärt worden. Das Landesarbeitsgericht ist dieser Ansicht zu Recht nicht gefolgt. Nach § 5 Ziff. 7 MTV „richtet sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.05.1994“. Diese Bestimmung stellt keine selbständige, d.h. von den jeweiligen Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes unabhängige tarifliche Regelung der Lohnfortzahlung 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 Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes ausschließlich in seiner ursprünglichen Fassung vom 26. Mai 1994 kann § 5 Ziff. 7 MTV dagegen nicht verstanden werden. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung.

1. § 5 Ziff. 7 MTV, welche Bedeutung der Bestimmung auch zukommen mag, richtet sich nicht an die Tarifvertragsparteien selbst, sondern an die Tarifunterworfenen. Ihre Auslegung betrifft deshalb nicht den schuldrechtlichen, sondern den normativen Bereich des Tarifvertrages. Dessen Auslegung richtet sich nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung (vgl. zu diesen im einzelnen BAG Urteil vom 21. August 1997 - 5 AZR 517/96 - NZA 1998, 211; BAG Urteil vom 1. Juli 1998 - 5 AZR 545/97 - zur Veröffentlichung bestimmt).



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 inhaltsgleiche 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 handelt es sich bei § 5 Ziff. 7 MTV nicht um eine selbständige Regelung und statische Verweisung. Es finden sich weder in der Regelung selbst noch an anderer Stelle des Tarifvertrages Anhaltspunkte dafür, daß auf das Entgeltfortzahlungsgesetz ausschließlich in seiner Fassung vom 26. Mai 1994 verwiesen worden wäre.

a) Entgegen der Auffassung des Klägers läßt der Wortlaut der tariflichen Regelung letztlich keine Zweifel daran, daß in ihr auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung verwiesen worden ist. Selbst wenn zugunsten des Klägers angenommen wird, daß § 5 Ziff. 7 MTV überhaupt eine Tarifnorm und nicht nur einen bloßen Hinweis darstellt, soll sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall „nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.05.1994“ richten. Wäre in § 5 Ziff. 7 MTV ausschließlich auf „das Entgeltfortzahlungsgesetz“ verwiesen worden, wäre diese Vorschrift ohne weiteres dahin auszulegen, daß das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung maßgeblich sein solle. Ohne nähere Kennzeichnung besteht ein Gesetz stets aus denjenigen Vorschriften, die aktuell gelten. Daß eine zukünftige Änderung des Gesetzes von der Verweisung ausgenommen sein sollte, ließe sich dem Wortlaut und dem Wortsinn der Vorschrift in diesem Falle nicht entnehmen. Des ausdrücklichen sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ Vorschriften des Gesetzes gelten, bedürfte es dafür nicht (BAG Urteil vom 1. Juli 1998 - 5 AZR 545/97 - zur Veröffentlichung bestimmt). Im Streitfall haben die Tarifvertragsparteien allerdings nicht nur auf „das Entgeltfortzahlungsgesetz“ verwiesen, sondern haben außerdem das Datum der Verkündung des Gesetzes genannt. Das rechtfertigt indessen keine andere Auslegung. Durch die Nennung seines Verkündungsdatums wird ein Gesetz lediglich präzise bezeichnet und bestimmt. Auch bei



einer so formulierten Verweisung sind dagegen künftige Änderungen des Gesetzes keineswegs von ihr ausgenommen. Die Bezeichnung „Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.05.1994“ ist auch nach der Änderung der ursprünglichen Gesetzesfassung durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 weiterhin korrekt. Dafür, daß künftige Änderungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994 von der Verweisung in § 5 Ziff. 7 MTV nicht erfaßt sein sollten, gibt es deshalb auch nach dem 1. Oktober 1996 keine sprachliche Begründung.

b) Ein der sprachlichen Bedeutung des § 5 Ziff. 7 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. 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 (BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Auch insoweit fehlt es jedoch an jeglichem Anhaltspunkt. Im Tarifvertrag gibt es keine sonstigen Verweisungen, aus deren Formulierung sich Rückschlüsse auf das zutreffende Verständnis des § 5 Ziff. 7 MTV ziehen ließen. Ebenso wenig haben die Tarifvertragsparteien weitergehende Regelungen über die Vergütung im Krankheitsfall oder über eine Vergütung bei Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen getroffen.

c) Die Revision bringt demgegenüber vor, aus der Korrespondenz der Tarifvertragsparteien im Vorfeld des Tarifabschlusses 1995 ergebe sich, daß die Arbeitgeberseite durchaus den Wunsch nach Lohnkürzungen im Falle von Krankheit in die



Verhandlungen eingebracht habe, sich damit aber nicht habe durchsetzen können. Im Ergebnis hätten sich die Tarifvertragsparteien auf eine 100 %ige Lohnfortzahlung geeinigt. Dieses Vorbringen ändert nichts daran, daß die Tarifvertragsparteien ihrer Einigung auf eine ungekürzte Lohnfortzahlung die Form einer Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 gegeben haben. Auch wenn sie sich dabei nicht vorgestellt haben mögen, daß die seinerzeit gesetzlich vorgesehene volle Lohnfortzahlung später einmal vom Gesetzgeber selbst gekürzt werden könnte, haben sie sich auf diese Weise - gerade anders als die Revision meint - „in die Hände des Gesetzgebers“ begeben. Die auslegungserhebliche Frage ist nicht, ob sie dies auch dann getan, d.h. ob sie auch dann einen bloßen Hinweis oder eine nur dynamische Verweisung auf das Gesetz vereinbart hätten, wenn sie vorausgesehen hätten, daß die Höhe der Entgeltfortzahlung gesetzlich auf 80 % herabgesetzt würde; vieles spricht dafür, daß diese Frage zu verneinen ist. Für die Auslegung bedeutsam ist vielmehr nur die Frage, ob die Tarifvertragsparteien bei Tarifabschluß im Dezember 1995 - im Text erkennbar - eine der festgestellten sprachlichen Bedeutung des § 5 Ziff. 7 MTV widersprechende Regelungsabsicht gehabt haben und in Wirklichkeit eine statische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz vereinbaren wollten. Für ein solches Auseinanderfallen von Regelungsinhalt und damaliger Regelungsabsicht sprechen keinerlei Umstände.

Reinecke

Hansen

Kreft

Rolf Steinmann

Fischermeier



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

