ZD 110

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 366/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat — Urteil vom 16. Dezember 1998 - 5 AZR 366/98 -

I. Arbeitsgericht Reutlingen — Urteil vom 20. August 1997 - 6 Ca 76/97 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg — Urteil vom 17. März 1998 - 8 Sa 16/98 -

---

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 Beschäftigten der Steine- und Erdenindustrie in Baden-Württemberg vom 3. Juni 1991 § 12 I; ZPO § 293

Leitsätze:

keine

Hinweis:
Parallelverfahren zu - 5 AZR 365/98 - Urteil vom 16. Dezember 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 366/98
8 Sa 16/98 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Dezember 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 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:

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

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 Baden-Württemberg vom 17. März 1998 - 8 Sa 16/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger ist bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für die Beschäftigten der Steine- und Erdenindustrie in Baden-Württemberg Anwendung. Der ab 1. April 1991 geltende Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der Steine- und Erdenindustrie in Baden-Württemberg vom 3. Juni 1991 (im folgenden Rahmentarifvertrag oder RTV 1991) enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

„§ 12 Arbeitsverhinderung

I. Krankheit

1. Wenn der Beschäftigte infolge unverschuldeter Krankheit oder Krankheit infolge eines Arbeitsunfalles an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, so ist ihm das Arbeitsentgelt gemäß den Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes weiterzuzahlen.

2. Ein Arbeits- oder Wegeunfall ist ein Unfall, der im Sinne der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen als Unfall von der zuständigen Berufsgenossenschaft anerkannt wurde.

3. Die Erkrankung des Beschäftigten ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ist innerhalb von 3 Tagen vorzulegen.

4. In Krankheitsfällen und während eines ärztlich verordneten Heilverfahrens ist der vereinbarte Lohn/das vereinbarte Gehalt bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen."

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

Bis zum 31. März 1991 galten für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten unterschiedliche Tarifverträge, für erstere der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Steine- und Erdenindustrie in Baden-Württemberg vom 30. Januar 1989 (im folgenden Rahmentarifvertrag oder RTV 1989), für letztere der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Steine- und Erdenindustrie in Baden-Württemberg vom 30. Januar 1989 (im folgenden Manteltarifvertrag oder MTV 1989). In dem Rahmentarifvertrag 1989 hieß es:

„§ 8 Arbeitsausfall

...

5. Arbeitsausfall infolge Krankheit oder Betriebsunfall

a) Wenn der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit oder Krankheit infolge eines Arbeitsunfalles an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, so ist ihm das Arbeitsentgelt gemäß den Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes weiterzuzahlen."

In dem für Angestellte gültigen Manteltarifvertrag 1989 lauteten die entsprechenden Bestimmungen wie folgt:

„§ 13 Arbeitsverhinderung

1. Krankheit

...

b) In Krankheitsfällen und während eines ärztlich verordneten Heilverfahrens ist das vereinbarte Gehalt bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen.

c) Angestellte erhalten nach Ablauf der Gehaltsfortzahlung als Zuschuß zu den Barleistungen der Krankenkasse nach 5jähriger Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen für einen Monat, nach mindestens 10jähriger Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen für 2 Monate den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Nettoge-

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

haltsbezüge und dem aus Anlaß der Krankheit von öffentlichen oder privaten Kassen bezogenen Krankengeld.

"

...

Der Kläger war im Oktober 1996 71 Arbeitsstunden und im November 1996 155 Arbeitsstunden arbeitsunfähig krank. Die Beklagte leistete jeweils 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 die Differenzbeträge zu 100 % in rechnerisch unstreitiger Höhe. Er sieht in § 12 I RTV 1991 eine eigenständige Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung. § 12 I Nr. 4 RTV 1991 enthalte eine eigenständige Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung. Der Kläger hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sieht in § 12 I RTV 1991, insbesondere in dessen Nr. 1 eine deklaratorische Verweisung auf die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger hat für die Zeiten seiner Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % seines Arbeitsentgelts. Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ergibt sich aus

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

§ 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG. § 12 I RTV 1991 enthält keine gesetzesunabhängige eigenständige Regelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung.

I. Vor dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes (1. Juni 1994 - Art. 68 Abs. 4 PflegeVG vom 26. Mai 1994 - BGBl. I,1014, 1070) gab es für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Rechtsgrundlagen. In den alten Bundesländern galt für Arbeiter das „Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz)" vom 27. Juli 1969, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988; Angestellte hatten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den §§ 133 c GewO, 63 HGB und 616 Abs. 2 BGB. Nach sämtlichen Bestimmungen war das volle Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994, in Kraft getreten am 1. Juni 1994, wurde die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage gestellt. Dabei blieb die Regelung der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts zunächst unverändert. Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I, 1476, 1477) wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung herabgesetzt. Sie beträgt nunmehr nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG n. F. nur noch "80 vom Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts". Abweichende tarifliche Regelungen sind durch die gesetzliche Neuregelung nicht aufgehoben worden. Der Gesetzgeber wollte in bestehende Tarifverträge nicht eingreifen (BT-Drucks. 13/4612, S. 2; Buchner, NZA 1996, 1177, 1179 f.).

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

II. Die Auslegung des Tarifvertrages ergibt , daß die Tarifvertragsparteien eine selbständige, das heißt in ihrer normativen Wirkung vom Gesetz unabhängige eigenständige Regelung nicht getroffen haben.

1. In diesem Zusammenhang finden entgegen der Auffassung der Revision die Grundsätze über die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen Anwendung (vgl. BAG Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - und - 5 AZR 638/97 - beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. In seiner Rechtsprechung zur tariflichen Übernahme gesetzlicher Kündigungsfristen hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts folgenden Auslegungsgrundsatz entwickelt: „Werden einschlägige gesetzliche Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert in einen umfangreichen Tarifvertrag aufgenommen, so handelt es sich um deklaratorische Klauseln, wenn der Wille der Tarifvertragsparteien zu einer gesetzesunabhängigen eigenständigen Tarifregelung im Tarifvertrag keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat“ (BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 74, 167; 81, 76 = AP Nr. 42, 48 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 201/95 - AP Nr. 50 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 166/95 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie; BAG Urteil vom 29. Januar 1997 - 2 AZR 370/96 - NZA 1997, 726; zuletzt Urteil vom 6. November 1997 - 2 AZR 707/96 - juris).

Hinsichtlich tariflicher Verweisungen auf gesetzliche Vorschriften gilt nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts dieselbe Auslegungsregel wie bei der wörtlichen oder inhaltlich unveränderten Übernahme einschlägiger gesetzlicher Vorschriften in ein Tarifwerk. Danach sind auch Verweisungen im Zweifel deklaratorisch, wenn nicht der Wille zur Schaffung einer eigenständi-

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.

gen Norm im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung; Beschluß vom 28. Januar 1988 - 2 AZR 296/87 - und Urteil vom 4. März 1993 - 2 AZR 355/92 - AP Nr. 24, 40 zu § 622 BGB; vgl. auch BAG Urteil vom 12. November 1964 - 5 AZR 507/63 - AP Nr. 4 zu § 34 SchwBeschG 1961).

3. Dem Zweiten Senat ist zumindest hinsichtlich tariflicher Verweisungen auf geltende ohnehin anwendbare gesetzliche Vorschriften zu folgen. Diese sind im Zweifel deklaratorisch oder aber als dynamische Verweisungen zu verstehen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob allgemein auf gesetzliche Bestimmungen oder auf bestimmte Gesetze, z. B. das Lohnfortzahlungsgesetz bzw. die für Angestellte geltenden gesetzlichen Vorschriften verwiesen wird, oder ob es heißt, der Arbeitnehmer habe Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts oder des Arbeitsentgelts nach oder gemäß bestimmten gesetzlichen 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 solchen Verweisung wird nicht dadurch eine eigenständige Regelung, daß die gesetzlichen Bestimmungen, auf die verwiesen wird, außer Kraft treten und die Tarifvertragsparteien die Verweisungsvorschrift unverändert lassen.

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

Ob der Rechtsprechung des Zweiten Senats auch hinsichtlich der - wort- oder inhaltsgleichen - Übernahme einschlägiger Gesetzesvorschriften zu folgen ist, kann im Streitfall dahinstehen, da es sich hier nicht um einen solchen Fall handelt.

4. § 12 RTV 1991 verweist auf das Lohnfortzahlungsgesetz. Weder enthält der Tarifvertrag selbst eine Bestimmung, wonach 100 % des Entgelts fortzuzahlen sind, noch verweist er statisch auf die Regeln des - inzwischen außer Kraft getretenen - Lohnfortzahlungsgesetzes. Ein etwaiger Wille zur Schaffung einer eigenständigen Norm zur Höhe der Entgeltfortzahlung hat im Tarifvertrag keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden.

a) § 12 I Nr. 1 RTV 1991 entspricht im wesentlichen § 8 Nr. 5 a des Rahmentarifvertrages 1989 für die gewerbliche Arbeitnehmer; statt „Arbeitnehmer" heißt es nun „Beschäftigter". § 12 Abs. 1 Nr. 4 RTV 1991 ist § 13 Nr. 1 b des Manteltarifvertrages 1989 für die Angestellten nachgebildet; hier sind zusätzlich die Worte „der vereinbarte Lohn" eingefügt worden. § 13 Nr. 1 c MTV 1989, wonach Angestellte bei längerer Betriebszugehörigkeit Anspruch auf einen Zuschuß zum Krankengeld hatten, wurde nicht in den Rahmentarifvertrag 1991 übernommen.

b) Die aus dem Manteltarifvertrag für Angestellte und dem Rahmentarifvertrag für Arbeiter übernommenen und nur geringfügig modifizierten Nr. 1 und 4 von § 12 I RTV 1991 sind bei der Formulierung des für beide Arbeitnehmergruppen gemeinsamen Rahmentarifvertrages 1991 nicht aufeinander abgestimmt worden. Beide könnten auch für sich allein stehen, ohne daß die Regelung damit unvollständig würde. Da aber beide Bestimmungen sowohl auf Arbeiter als auch auf Angestellte anwendbar sind, und in Nr. 1 für beide Beschäftigtengruppen auf das Lohnfortzahlungsgesetz verwiesen wird, handelt es sich bei genauerer Betrachtung insgesamt

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.

um eine Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz und nicht um die inhaltsgleiche Übernahme gesetzlicher Bestimmungen. Wenn die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 12 I Nr. 4 RTV 1991 die Höhe der Entgeltfortzahlung auf 100 % hätten festsetzen wollen, hätten sie eine andere Formulierung gewählt. § 12 I Nr. 1, 4 RTV 1991 sind daher zusammen so zu lesen, daß der Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt nur gemäß dem Lohnfortzahlungsgesetz haben sollte.

Auch wenn die Tarifvertragsparteien 1991 mit der Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz eine einheitliche Regelung für Arbeiter und Angestellte und damit zumindest für Angestellte eine konstitutive Regelung schaffen wollten, so spricht das noch nicht für das Vorliegen einer statischen Verweisung. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien die damals gültigen Bestimmungen gleichsam „zementieren" wollten, und dies selbst für den Fall der Schaffung einheitlicher gesetzlicher Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte.

Aus der Verweisung des § 12 I RTV 1991 auf das Lohnfortzahlungsgesetz ist mit dessen Außerkrafttreten keine eigenständige statische Regelung geworden. Der Verweis auf „die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes" bedeutet vielmehr eine Verweisung auf die jeweils geltenden Bestimmungen des Gesetzes. Anders kann eine solche tarifliche Regelung nicht verstanden werden (vgl. Senatsurteil vom 1. Juli 1998 - 5 AZR 545/97 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Eine ursprünglich nur deklaratorische und dynamische Verweisung auf das bei Tarifabschluß geltende Gesetzesrecht kann nicht allein mit dessen Wegfall nachträglich zu einer statischen Verweisung und konstitutiven Regelung werden.

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

Dazu bedürfte es klarer Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien nach Änderung der Gesetzeslage einen entsprechenden Regelungswillen gehabt hätten (vgl. Senatsurteil vom 26. August 1998 - 5 AZR 727/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Daran fehlt es hier.

c) Entgegen der Auffassung der Revision kam die Einholung einer Auskunft bei den Tarifvertragsparteien nicht in Betracht. Die Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe eine solche Auskunft nicht eingeholt, ist unbegründet. Die Gerichte sind nicht gehalten, eine Tarifauskunft dazu einzuholen, ob die Tarifvertragsparteien „eine eigenständige normative Regelung beabsichtigt" haben. Das gilt insbesondere dann, wenn über die Rechtsqualität der Bestimmung in den Verhandlungen nicht gesprochen wurde (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 224/93 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Kirchen). So verhält es sich hier. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß in den Tarifvertragsverhandlungen die Frage der Normqualität des § 12 I RTV 1991 erwähnt wurde.

Reinecke Kreft Fischermeier

Hansen Rolf Steinmann

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