

Aktenzeichen: 5 AZR 426/98

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. November 1998

- 5 AZR 426/98 -

I. Arbeitsgericht

Weiden -Kammer Schwandorf-

Urteil vom 07. Juli 1997

- 3 Ca 288/97 A -

II. Landesarbeitsgericht

Nürnberg

Urteil vom 29. April 1998

- 3 Sa 794/97 -

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.; MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern vom 22. April 1993 Nr. 50

Leitsatz:

Nach Nr. 50 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern vom 22. April 1993 hat der Arbeiter 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 426/98
3 Sa 794/97 Nürnberg

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 aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 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:

- 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 Nürnberg vom 29. April 1998 - 3 Sa 794/97 - 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 war bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit fanden auf das Arbeitsverhältnis im Streitzeitraum der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer für die Stei- ne- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern vom 22. April 1993 (im folgenden: MTV) Anwendung. Dieser enthält unter anderen folgende Regelungen:

„Arbeitsausfall infolge Krankheit oder Betriebsunfall

50. Krankheit

Wenn der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit oder infolge eines Betriebsunfalles in seiner Arbeitsleistung verhindert ist, gelten die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969, wobei die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen ist. Die Errechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes erfolgt gemäß Ziff. 101.

...

51. Betriebsunfall

Bei schweren Betriebsunfällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit den Unterschiedsbetrag zwischen dem Verletzten- geld und dem Nettoverdienst bis zu weiteren



4 Wochen zu gewähren. Dies gilt jedoch nicht bei Wegeunfällen, soweit sie nicht im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit sich ereignet haben.

...

53. Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 ist

- a) bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit
- b) bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus sonstigen in ihrer Person liegenden Gründen
- c) bei einem Arbeitsunfall aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen

die Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn die Krankheit auf einem Betriebsunfall beruht bis zur Dauer von 12 Wochen, jedoch nicht über die Ausbildungszeit hinaus, weiter zu gewähren.

...

101 B) Für die Vergütung von Urlaub, Krankheit, gesetzlichen Feiertagen und Freistellung von der Arbeit (gem. Ziff. 46 - 49 MTV)

gilt folgendes:

Der Stundendurchschnittsverdienst wird dadurch ermittelt, daß der Bruttoverdienst (ohne vermögenswirksame Leistungen, zusätzliches Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen und Gratifikationen), der in den drei vorangegangenen Kalendermonaten erzielt wurde, durch die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dieses Berechnungszeitraumes geteilt wird.

...

Für die Berechnung des täglichen Verdienstes ist die tariflich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.“



Der Kläger war im November und Dezember 1996 arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % unter Berufung auf die seit dem 1. Oktober 1996 geltende neue Fassung des § 4 EFZG.

Der Kläger beansprucht den Differenzbetrag zu 100 % in rechnerisch unstreitiger Höhe. Er sieht in Ziffer 50 MTV eine konstitutive Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung. Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 659,60 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 6. Dezember 1996 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 446,20 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 9. Januar 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sieht in Nr. 50 MTV eine deklaratorische Verweisung auf die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat für die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Fortzahlung seines Arbeitsentgelts in Höhe von 100 %. Der Manteltarifvertrag enthält keine eigenständige Regelung zur Höhe der Entgeltfort-



zahlung im Krankheitsfall. Es handelt sich nicht um eine statische Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz.

1. Nach Nr. 50 MTV gelten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall „die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969“. Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, daß es sich um einen bloßen Hinweis oder um eine dynamische Verweisung auf die damals gültigen gesetzlichen Bestimmungen und nicht um eine eigenständige Regelung handelt.

In diesem Zusammenhang finden die Grundsätze für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen Anwendung (vgl. hierzu und zum folgenden BAG Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - und - 5 AZR 638/97 - beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Verweisen Tarifverträge auf gesetzliche Vorschriften, die ohnehin gelten, so handelt es sich um deklaratorische Klauseln, wenn nicht der Wille zur Schaffung einer gesetzesunabhängigen eigenständigen Tarifregelung im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat (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 Lohnfortzahlungsgesetz bzw. die für Angestellte geltenden gesetzlichen Vorschriften verwiesen wird, oder ob es heißt, es „gelten“ bestimmte gesetzliche Vorschriften, oder der Arbeitnehmer ha-



be Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach den genannten Bestimmungen. 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 Regelung. Eine solche Vorstellung ist aber bei Verweisungen mit dem Willen zur Schaffung einer eigenständigen Regelung nicht gleichzusetzen.

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 einer deklaratorischen 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.

3. Nr. 50 MTV verweist auf das „Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969“. Damit haben die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Bestimmungen weder wort- noch inhaltsgleich übernommen. Sie haben sie sich nicht zu eigen gemacht. Auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt sich nicht, daß es sich um eine statische Verweisung und damit um eine eigenständige Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung handelt.

a) Nach Nr. 51 MTV erhalten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bei „schweren Betriebsunfällen ... ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit den Unterschiedsbetrag zwischen dem Verletztengeld und dem Nettoverdienst bis zu weiteren 4 Wochen“. Diese Regelung ist - auch nach den Grundsätzen des Zweiten Senats - eigenständig, da ein über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehender Anspruch vereinbart wurde. Allein aus dem konstitutiven Charakter dieser Bestimmung folgt jedoch noch nicht, daß auch Nr. 50 MTV 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).

Das Vorhandensein einer eigenständigen Regelung ergibt sich nicht aus den Zwecken der Zuschußregelung. Die Zuschußregelung soll den Einkommensverlust der von schweren Betriebsunfällen betroffenen Arbeitnehmer nach Ablauf der Sechswochenfrist für weitere vier Wochen annähernd ausgleichen. 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 wie der der Nr. 50 MTV nicht auf eine eigenständige (konstitutive) 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.

b) Auch aus Nr. 101 MTV ergibt sich nicht, daß die Tarifvertragsparteien für Arbeitnehmer eine Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen haben. Dort sind nur die Berechnungsmethode (Referenz) und die Berechnungsgrundlagen (u. a. Verdienst der letzten drei Kalendermonate) festgelegt, aber nicht das Ergebnis der Berechnung. Nr. 101 MTV unterscheidet sich damit deutlich von solchen Tarifverträgen, die nicht nur Berechnungsmethode und -grundlagen, sondern auch das Ergebnis der Berechnung vorgeben und damit die Höhe der Entgeltfortzahlung eigenständig regeln. Solche Formulierungen lauten etwa, daß der Arbeitnehmer im Krankheitsfall Anspruch auf 1/22 des durchschnittlichen Monatsverdienstes oder 1/65 des durchschnittlichen Vierteljahresverdienstes hat. Es gibt auch Fälle, in denen hinsichtlich der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall



innertariflich auf genaue Berechnungsvorschriften verwiesen wird. In derartigen Fällen haben die Tarifvertragsparteien die Höhe der Entgeltfortzahlung präzise geregelt (vgl. BAG Urteil vom 26. August 1998 - 5 AZR 26/98 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). So ist Nr. 101 MTV aber nicht formuliert.

c) Das Vorhandensein einer eigenständigen Regelung ergibt sich auch nicht aus Nr. 53 MTV. Danach ist Auszubildenden bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsunfall „die Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn die Krankheit auf einen Betriebsunfall beruht bis zur Dauer von 12 Wochen ... weiter zu gewähren“. Es kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß Auszubildende danach Anspruch auf Entgeltfortzahlung in voller Höhe haben. Daraus folgte aber nicht, daß die Tarifvertragsparteien auch für Arbeitnehmer eine entsprechende Regelung getroffen haben; allenfalls ließe sich auch daraus ableiten, daß die Tarifvertragsparteien auf der Basis der damaligen gesetzlichen Regelung verhandelt haben.

Eine etwaige Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern und Auszubildenden verstieße auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, an den auch die Tarifvertragsparteien gebunden sind. Es wäre nicht zu beanstanden, wenn die Tarifvertragsparteien für den Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nur den in aller Regel wenig verdienenden Auszubildenden, nicht aber den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Fortzahlung der vollen Vergütung geben würden.

Reinecke Kreft Mikosch

Reinders Sappa



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)