

Aktenzeichen: 5 AZR 465/98  
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 04. August 1999  
- 5 AZR 465/98 -

I. Arbeitsgericht  
Neustrelitz

Urteil vom 21. Oktober 1997  
- 4 Ca 1262/97 -

II. Landesarbeitsgericht  
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 03. März 1998  
- 4 Sa 550/97 -

---

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 in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung; MTV für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Tarifgemeinschaft Großbäckereien für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 3. November 1995 § 8 Nr. 1, Nr. 2

**Leitsatz:**

Nach § 8 Nr. 1, Nr. 2 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Tarifgemeinschaft Großbäckereien für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 3. November 1995 hat ein Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohns 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 465/98

4 Sa 550/97 Mecklenburg-Vorpommern

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
4. August 1999

## Urteil

Clobes,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. August 1999 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter



Dr. Müller-Glöge und Kreft sowie den ehrenamtlichen Richter Heel und die ehrenamtliche Richterin Reinders für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 3. März 1998 - 4 Sa 550/97 - 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 ist bei der Beklagten seit 1984 als Konditorin beschäftigt. Sie erhält einen Bruttomonatslohn von 2.651,00 DM.

Die Klägerin war in der Zeit vom 4. bis zum 8. November 1996 arbeitsunfähig krank. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % ihres Lohnes. Die Klägerin verlangt Fortzahlung in voller, rechnerisch unstreitiger Höhe.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beidseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Tarifgemeinschaft Großbäckereien für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 3. November 1995 (MTV) Anwendung. § 8 des Tarifvertrages enthält Regelungen über die „Fortzahlung des Entgeltes in Krankheitsfällen“. Die Vorschrift lautet auszugsweise wie folgt:

- „1. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.



Die Berechnung, des an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer im Krankheitsfalle fortzuzahlenden Entgeltes, ist der auf einen Arbeitstag entfallene Durchschnittsbetrag aus den letzten drei Abrechnungszeiträumen zugrunde zu legen. Außer Ansatz bei der Durchschnittsberechnung bleiben „Einmalbeträge“ wie z.B. Gratifikationen, Jahresabschluß-, Jahressonderzuwendungen u.ä. Zahlungen.

Im übrigen gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

2. In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und während eines von einem Versicherungsträger zur Erhaltung der Berufsfähigkeit bewilligten Heilverfahrens ist das Entgelt für die Dauer bis zu 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, weiter zu zahlen.“

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stünden für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit 100 % ihres Lohns zu. § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV stelle eine konstitutive Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar. Außerdem handele es sich bei Abs. 3 der Vorschrift um eine statische Verweisung auf die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wie sie zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses gegolten hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 122,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 18. Februar 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV sei lediglich eine Regelung über die Berechnungsgrundlagen der Entgeltfortzahlung. Abs. 3 der Vorschrift stelle eine dynamische Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung dar.

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



### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Forderung steht der Klägerin nicht zu.  
Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

Die Höhe der der Klägerin zustehenden Entgeltfortzahlung bestimmt sich nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG in seiner vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung. Aus § 8 MTV folgt nichts anderes. Die Klägerin hat Anspruch lediglich auf 80 % des ihr für die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. In diesem Umfang hat die Beklagte Entgeltfortzahlung geleistet.

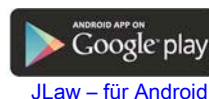
I. Die Klägerin erblickt die Grundlage für ihren Anspruch im Manteltarifvertrag vom 3. November 1995. § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV stelle eine Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar. Danach bestehe das für einen Krankheitstag fortzuzahlende Entgelt in der vollen durchschnittlichen Vergütung für einen Arbeitstag in den letzten drei Abrechnungszeiträumen. Dies folge auch aus dem systematischen Zusammenhang mit Regelungen in § 7 MTV. Es sei schwer vorstellbar, daß die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmer bei eigener Erkrankung schlechter hätten stellen wollen als bei der Erkrankung seines Ehegatten. Die anschließende Verweisung auf die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes in § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV beziehe sich deshalb nicht auf die gesetzlichen Regelungen zur Höhe der Entgeltfortzahlung. Jedenfalls stelle die tarifliche Bestimmung eine Verweisung auf die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes in ihrer bei Tarifabschluß geltenden Fassung, also eine statische Verweisung dar. Ein anderer Wille der Tarifvertragsparteien hätte durch eine „Jeweiligkeitsklausel“ im Tarifvertrag seinen Ausdruck finden müssen.



II. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

1. Nach § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV ist „die (richtig muß es heißen: der) Berechnung des an die Arbeitnehmerin ... im Krankheitsfalle fortzuzahlenden Entgeltes ... der auf einen Arbeitstag entfallene Durchschnittsbetrag aus den letzten drei Abrechnungszeiträumen zugrunde zu legen“. Bestimmte „Einmalbeträge“ sollen „bei der Durchschnittsberechnung“ unberücksichtigt bleiben. Der Klägerin ist darin zu folgen, daß die tarifliche Bestimmung insoweit eine eigenständige (konstitutive) Regelung darstellt, als sie Vorgaben für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts enthält. Mit § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV haben die Tarifvertragsparteien von der durch § 4 Abs. 4 EFZG eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine vom Gesetz unabhängige Berechnungsvorschrift zu schaffen.

Gleichwohl ist die Klageforderung nicht begründet. In § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV haben die Tarifvertragsparteien selbständige Regelungen nur über die Berechnung, nicht aber über die Höhe der Entgeltfortzahlung getroffen. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung. Diese hat vom Wortlaut auszugehen. Danach ist „der Berechnung“ des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts der arbeitstägliche Durchschnittsbetrag der letzten drei Abrechnungszeiträume „zugrunde zu legen“ und bleiben „bei der Durchschnittsberechnung“ bestimmte Beträge außer Ansatz. Auf diese Weise sind lediglich die Berechnungsgrundlagen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zum Inhalt der Tarifvorschrift geworden. Die Formulierungen machen deutlich, daß die Tarifvertragsparteien die Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG zwar dazu genutzt haben, die rechnerischen Grundlagen für die Ermittlung der Entgeltfortzahlung anders als das Gesetz festzulegen, daß sie aber eine eigenständige Regelung über deren tatsächliche Höhe nicht getroffen haben. Den tariflichen Regelungen fehlt je-



der Anhaltspunkt für die Annahme, daß sie die endgültige Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts unabhängig von der gesetzlichen Regelung hätten bestimmen wollen. Dazu bestand zur Zeit des Tarifabschlusses im November 1995 auch keine Veranlassung. Die gesetzlichen Vorschriften sahen ohnehin die volle Entgeltfortzahlung vor. Dieser Umstand schließt es zwar nicht aus, daß Tarifvertragsparteien schon vor Inkrafttreten des § 4 Abs. 1 EFZG in seiner ab dem 1. Oktober 1996 geltenden Fassung Regelungen getroffen haben, die auch die Höhe der Entgeltfortzahlung eigenständig regeln. Für eine solche Annahme bedarf es aber deutlicher Anhaltspunkte auch im Wortlaut der Regelung. So sehen bestimmte Tarifverträge vor, daß der Arbeitnehmer für jeden Krankheitstag, für den er Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat, 1/65 des vorausgehenden Vierteljahresverdienstes erhält oder ihm 1/22 des monatlichen Effektivverdienstes zu zahlen ist (*vgl. BAG 26. August 1998 - 5 AZR 740/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie Nr. 33; BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 728/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 3 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Durch solche Regelungen ist nicht nur die Höhe der Entgeltfortzahlung präzise vorgegeben, sondern zugleich angeordnet, daß der betreffende Betrag „zu zahlen“ ist bzw. der Arbeitnehmer ihn „erhält“. Dies ist hier entgegen der Ansicht der Klägerin nicht der Fall. § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV trifft Bestimmungen nur über die Berechnung des Arbeitsentgelts, hat aber nicht eigenständig und unabhängig von der jeweiligen Gesetzeslage festgelegt, in welcher Höhe die Entgeltfortzahlung tatsächlich zu leisten ist.

2. Aus § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV folgt nichts anderes. Es handelt sich bei der Bestimmung entweder um einen bloßen Hinweis auf das geltende Gesetzesrecht, bei dem schon jeglicher Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien fehlt, oder es han-



delt 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 i.S. einer statischen Verweisung auf die bei Tarifabschluß am 3. November 1995 geltenden Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes kann § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV dagegen nicht verstanden werden.

a) Die Auslegung nach dem Wortlaut führt zu dem Ergebnis, daß in der tariflichen Bestimmung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung verwiesen worden ist. Selbst wenn zugunsten der Klägerin angenommen wird, daß § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV überhaupt eine Tarifnorm und nicht nur einen bloßen Hinweis darstellt, gelten ihr zufolge „im übrigen ... die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes“. Von einer zeitlichen Einschränkung ist dabei keine Rede. Ohne nähere Kennzeichnung aber sind „die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes“ stets diejenigen, die aktuell gelten. Des sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ gesetzlichen Vorschriften gelten, bedarf es dafür nicht. Im Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im November 1996 konnte ein Tarifanwender den Text des § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV nicht anders verstehen, als daß die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wie sie zu eben diesem Zeitpunkt galten, zur Anwendung gelangen sollten. Für ein anderes Verständnis gibt es keine sprachliche Begründung.

b) Ein der sprachlichen Bedeutung des § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV 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 16. Juni*



1998 - 5 AZR 67/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Schuhindustrie Nr. 6 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Daran fehlt es hier. Zwar ist in § 7 Nr. 1 f) MTV vorgesehen, daß die Arbeitnehmerin bei schwerer Erkrankung ihres Ehegatten oder Lebensgefährten bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr trotz Arbeitsversäumnis die volle Vergütung erhält, wenn die Notwendigkeit ihrer Anwesenheit ärztlich bescheinigt wird. Auch ist nach § 7 Nr. 1 g) MTV die für das Aufsuchen eines Arztes während der Arbeitszeit notwendige Zeit voll zu vergüten. Daraus folgt aber nicht, daß die Tarifvertragsparteien in § 8 Nr. 2 Abs. 3 MTV nur eine statische Verweisung auf die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes gewollt haben können. Auch der Gesetzgeber hat die Höhe der Entgeltfortzahlung nur für den Krankheitsfall herabgesetzt. § 616 BGB - vormals § 616 Abs. 1 BGB - ist unverändert geblieben. Bei vorübergehender Dienstverhinderung ist das Entgelt deshalb in voller Höhe weiter zu zahlen, falls nicht abweichende Vereinbarungen getroffen wurden. Der darin von der Klägerin erblickte Widerspruch ist hinzunehmen. Die Tarifvertragsparteien hatten auch schon vor dem 1. Januar 1999 die Möglichkeit, eine einheitliche Regelung für beide Fälle zu schaffen. Soweit sie dies nicht getan haben, liegt kein Wertungswiderspruch vor, den die Gerichte aufzulösen hätten.

c) Die Klägerin hat ferner die Auffassung vertreten, mit der Verweisung auf die gesetzlichen Vorschriften habe der bei Tarifabschluß geltende Standard der Entgeltfortzahlung gesichert werden sollen. Die Tarifvertragsparteien hätten spätere - ohnehin nicht vorhersehbare - ungünstigere Regelungen, die die Ausgewogenheit der tariflichen Regelungen hätten in Frage stellen können, ausschließen wollen. Zugunsten der Klägerin mag eine solche Absicht der Tarifvertragsparteien unterstellt werden. Die auslegungserhebliche Frage ist jedoch nicht, welche Motive die Tarif-



vertragsparteien seinerzeit mit ihrer Regelung verbunden haben. Für die Auslegung hätte allenfalls von Bedeutung sein können, wenn die Tarifvertragsparteien eine dem Wortlaut des § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV widersprechende Regelungsabsicht gehabt hätten, sie also in Wirklichkeit eine statische Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen hätten vereinbaren wollen. Für ein solches Auseinanderfallen von Regelungsinhalt und damaliger Regelungsabsicht sind keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich.

3. Der Klageanspruch ergibt sich auch nicht aus § 8 Nr. 2 MTV. Nach dieser Vorschrift ist „in Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ... das Entgelt für die Dauer bis zu 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, weiter zu zahlen“. Auch diese Bestimmung enthält keine eigenständige Regelung über die Höhe des weiter zu zahlenden Entgelts. So lautet sie weder, es sei das „volle“ Entgelt (*vgl. dazu Senatsurteil vom 5. Mai 1999 - 5 AZR 173/98 -*) noch lautet sie etwa, es sei das „vereinbarte“ Entgelt o.ä. fortzuzahlen. Die Vorschrift knüpft an die Berechnungsregelung in § 8 Nr. 1 MTV an und regelt ihrerseits nur, für welche Zeit das Entgelt im Krankheitsfalle weiter zu zahlen ist. Auch aus dem Zusatz: „... jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus“, ergibt sich, daß § 8 Nr. 2 MTV lediglich den zeitlichen Umfang der Entgeltfortzahlung betrifft. Zwar war das Entgelt auch von Gesetzes wegen für sechs Wochen fortzuzahlen, wäre die gesetzliche Folge über die Verweisung in § 8 Nr. 1 Abs. 3 MTV also ohnehin eingetreten. Daraus läßt sich jedoch nicht ableiten, daß die Tarifvertragsparteien in § 8 Nr. 2 MTV auch über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eine Regelung getroffen hätten. Das nach dieser Vorschrift für die Dauer von sechs Wochen weiter zu zahlende Entgelt hat vielmehr die Höhe, wie sie



sich aus § 8 Nr. 1 Abs. 2, Abs. 3 MTV i.V.m. § 4 Abs. 1 EFZG 1996 ergibt. Es beträgt danach 80 % der regulären Vergütung der Klägerin.

Griebeling

Müller-Glöge

Kreft

Heel

Reinders



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)