

Aktenzeichen: 5 AZR 524/99
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 30. August 2000
- 5 AZR 524/99 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 10. Dezember 1998
- 2 Ca 2647 a/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 29. Juli 1999
- 4 Sa 92/99 -

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 seiner vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung; BGB § 616 Abs. 2 aF; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Meierei und Käserei in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 18. November 1988 § 15

Leitsatz:

Nach § 15 Nr. 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Meierei und Käserei in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 18. November 1988 hat ein Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Fortzahlung eines Arbeitsentgelts in Höhe von 100 %.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 524/99
4 Sa 92/99
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. August 2000

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,
Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Frank Oliver Paschen, Raiffeisenstraße 1,
24103 Kiel,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom
30. August 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Griebeling,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge und Kreft, den ehrenamtlichen
Richter Dr. Müller und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 29. Juli 1999 - 4 Sa 92/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 13. Juli 1994 als gewerbliche Arbeitnehmerin beschäftigt. Im August 1998 war sie arbeitsunfähig krank. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung nur in Höhe von 80 % ihrer regelmäßigen Vergütung. Die Klägerin verlangt Fortzahlung in voller - rechnerisch unstreitiger - Höhe. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Meierei und Käserei in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 18. November 1988 (im folgenden: MTV) Anwendung. Dieser bestimmt zur Entgeltfortzahlung:

„§ 15

Arbeitsausfall

1. Bei Arbeitsunfähigkeit eines gewerblichen Arbeitnehmers in Folge Krankheit gelten die Bestimmungen des Gesetzes über Lohnfortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall.

Bei Arbeitsunfähigkeit eines Angestellten richtet sich die Gehaltsfortzahlung nach den Bestimmungen des § 616 Abs. 2 BGB.

2. ...

Sowohl in Fällen mit Erwerbsunfähigkeit verbundener Krankheiten als auch während eines Heilverfahrens einschließlich der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge durch einen Träger der Sozialversicherung oder andere Stellen der staatlichen Gesundheitsfürsorge (z.B. Versorgungsamt), ist der Lohn bzw. das Gehalt für die Dauer von sechs Wochen zu zahlen. Dieser Anspruch erhöht sich



nach 2 Jahren der Betriebszugehörigkeit auf 8 Wochen,

nach 5 Jahren der Betriebszugehörigkeit auf 11 Wochen,

nach 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit auf 14 Wochen.

Dabei wird ab der 7. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und 100 % des Nettoverdienstes, berechnet nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate fortgezahlt. Etwa eintretende Schmälerungen des Besitzstandes durch Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber auszugleichen.“

Mit Wirkung vom 1. Juni 1994 vereinbarten die tarifschließenden Parteien zum MTV eine „Protokollnotiz“, die ua. folgendes regelt:

- „6. Die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes sind folgende Leistungen nicht mit zu berücksichtigen:

Urlaubsgeld gemäß § 12 Ziffer 11 dieses Vertrages.

Evtl. Urlaubsabgeltungsbeträge aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr.

Sonderzahlungen gemäß § 16 dieses Vertrages.

Abgeltung von Sachleistungen (z.B. Berufskleidung gemäß § 11 dieses Vertrages).

Fahrgeldersatz.

Einmalige Zuwendungen für besondere Anlässe (Arbeitsjubiläen, Eheschließung, Geburtstag und dergleichen).“

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, § 15 Nr. 1 MTV stelle eine statische Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz in seiner bei Tarifabschluß geltenden Fassung dar. Dies ergebe sich auch aus der Zuschußregelung in Nr. 2 der Bestimmung. Ihr stehe deshalb ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % zu.

Die Klägerin hat beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an sie 378,35 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 10. November 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, § 15 MTV stelle keine konstitutive Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte schuldet keine weitere Entgeltfortzahlung. Den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch hat sie erfüllt. Ein weitergehender tariflicher Anspruch der Klägerin ist nicht gegeben.

I. § 15 Nr. 1 MTV stellt keine statische Verweisung auf die dort genannten 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 in Sinne einer statischen Verweisung auf die genannten gesetzlichen Vorschriften in ihrer bei Tarifabschluß geltenden Fassung kann § 15 Nr. 1 MTV dagegen nicht verstanden werden. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung.

1. 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. Dabei macht es keinen Unterschied, ob allgemein auf „die gesetzlichen Bestimmungen“ oder auf bestimmte Gesetze, zB das Lohnfortzahlungsgesetz oder die für Angestellte geltenden gesetzlichen Vorschriften verwiesen wird, oder ob es heißt, der Arbeitnehmer habe Anspruch auf Fortzahlung „des Gehalts“ oder „seiner Bezüge“ nach Maßgabe bestimmter gesetzli-



cher Vorschriften. 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 (*BAG 26. August 1998 - 5 AZR 727/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bäcker Nr. 3*).

2. Danach stellt § 15 Nr. 1 MTV 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 nach den genannten Vorschriften nicht in ihrer jeweils geltenden, sondern ausschließlich nach ihrer bei Tarifabschluß geltenden Fassung richten sollte.

a) Der Wortlaut von § 15 Nr. 1 MTV zeigt, daß die Tarifvertragsparteien auf das Lohnfortzahlungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung verwiesen haben. „Die Bestimmungen des Gesetzes über Lohnfortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall“ sind, solange es dieses Gesetz gibt, stets diejenigen, die aktuell gelten. Daß eine zukünftige Änderung des Gesetzes von der Verweisung ausgenommen sein sollte, läßt sich der Vorschrift nicht entnehmen. Des ausdrücklichen sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ Vorschriften des Gesetzes gelten, bedarf es dafür nicht.

Für die Regelung der Gehaltsfortzahlung für Angestellte gilt nichts anderes. Die „Bestimmungen des § 616 Abs. 2 BGB“ sind diejenigen, die für Angestellte aktuell zur Anwendung kommen. Für die Ansicht, es sei in § 15 Nr. 1 MTV auf § 616 Abs. 2 BGB ausschließlich in seiner bei Tarifabschluß geltenden Fassung verwiesen worden, gibt es keine sprachliche Begründung. Jedenfalls bis zu dem Zeitpunkt, zu welchem die in § 15 Nr. 1 MTV genannten Gesetze außer Kraft traten und durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 ersetzt wurden, konnte die tarifliche Regelung ihrem Wortlaut nach nicht als statische Verweisung verstanden werden.

b) Etwas anderes folgt auch nicht aus sonstigen Umständen. 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 26. August 1998 aaO mwN*). Daran fehlt es hier.

aa) Im tariflichen Gesamtzusammenhang kommt allenfalls der Regelung in § 15 Nr. 2 Satz 3 und 4 Bedeutung zu. Danach verlängert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch - gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit - in der Weise, daß ab der



siebten Krankheitswoche der Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und 100 % des Nettoverdienstes fortgezahlt wird. Diese Regelung ist zwar konstitutiv, da sie einen über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Anspruch gewährt. Der konstitutive Charakter eines Teils eines einheitlichen Regelungsbereichs läßt aber keinen Schluß auf den entsprechenden Charakter eines anderen Teils der Regelung zu. In der Existenz einer tariflichen Regelung über Zuschüsse zum Krankengeld ab der siebten Krankheitswoche liegt deshalb bei einer bloßen Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung kein hinreichend starkes Indiz dafür, daß die Tarifvertragsparteien schon die Entgeltfortzahlung für die ersten sechs Wochen eigenständig hätten regeln wollen (*BAG 26. August 1998 aaO mwN*).

Nach einem solchen Verständnis der Verweisung in § 15 Nr. 1 MTV verlangen auch Sinn und Zweck der Zuschußregelung nicht. Zwar soll diese Bestimmung diejenigen Arbeitnehmer, die länger beschäftigt sind, nach Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlungspflicht für einen weiteren Zeitraum finanziell etwa so stellen wie in den sechs Wochen zuvor. Dieser Zweck kann nur erreicht werden, wenn dem betreffenden Arbeitnehmer schon für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Fortzahlung des vollen Gehalts zustand. Allein daraus folgt aber nicht, daß § 15 Nr. 1 MTV nur als statische Verweisung aufgefaßt werden kann. Deutlich wird vielmehr auch aus der Zuschußregelung nur, daß sich die Tarifvertragsparteien bei Tarifabschluß eine gesetzliche Entgeltfortzahlung zu 100 % und deren Fortdauer vorgestellt, sie also auf der Basis der damaligen gesetzlichen Regelung verhandelt haben. Gerade bei dieser Annahme wiederum verlangten Sinn und Zweck der Zuschußregelung seinerzeit nicht nach einer statischen Verweisung auf das in Bezug genommene Gesetzesrecht.

bb) Entgegen der Auffassung der Revision folgt auch aus § 15 Nr. 2 Satz 2 MTV nichts anderes. Nach dieser Regelung ist in Fällen „mit Erwerbsunfähigkeit verbundener Krankheiten der Lohn bzw. das Gehalt für die Dauer von sechs Wochen zu zahlen“. Die Vorschrift stellt eine Regelung über die Dauer der Entgeltfortzahlung und nicht über deren Höhe dar. Es werden die Begriffe „Lohn“ und „Gehalt“ nicht näher bestimmt. Maßgeblicher Inhalt der Bestimmung ist vielmehr die Dauer der zu leistenden Entgeltfortzahlung, die im Geltungsbereich des § 616 BGB für Angestellte tarifdispositiv ausgestaltet war (*vgl. für eine ähnliche Regelung BAG 12. April 2000 - 5 AZR 372/98 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).



Dieses Verständnis der Vorschrift wird bestätigt durch den sich anschließenden Satz. Danach „erhöht sich dieser Anspruch“ - der zuvor aufgeführte Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen - auf acht Wochen oder einen längeren Zeitraum. Es wird also allein an die Zeitdauer angeknüpft.

c) Hat § 15 Nr. 1 MTV ursprünglich auf die in Bezug genommenen Gesetze in ihrer jeweils geltenden Fassung verwiesen, so wird aus dieser Verweisung mit dem Außerkrafttreten der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen zum 1. Juni 1994 keine normativ selbständige Regelung. Eine ursprünglich nur dynamische Verweisung oder ein bloßer Hinweis auf das bei Tarifabschluß geltende Gesetzesrecht kann nicht allein mit dessen Wegfall nachträglich zu einer statischen Verweisung und konstitutiven Regelung werden. Dazu bedürfte es klarer Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien nach Änderung der Gesetzeslage einen entsprechenden Regelungswillen gehabt hätten (*BAG 26. August 1998 aaO mwN*). Solche Anzeichen liegen im Streitfall nicht vor.

aa) Zwar haben die Tarifvertragsparteien zeitgleich mit der Gesetzesänderung eine „Protokollnotiz“ zu § 15 MTV vereinbart. Aus dieser läßt sich jedoch ein Wille zur eigenständigen Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht herleiten. Danach „bemißt sich“ die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 12 Monate. Die Tarifvertragsparteien haben mit dieser Regelung von der Möglichkeit des § 4 Abs. 4 EFZG Gebrauch gemacht, die Entgeltfortzahlung nicht nach dem Lohnausfallprinzip des § 3 EFZG, sondern nach dem Referenzprinzip zu berechnen. Schon aus der Formulierung „bemißt sich“ wird aber deutlich, daß sie lediglich die Methode und die Grundlage der Berechnung der Entgeltfortzahlung anders bestimmt haben. Die Vorschrift enthält dagegen keinerlei Vorgaben über die endgültige Höhe der Entgeltfortzahlung als solche. Diese richtet sich allein nach dem Gesetz.

bb) Auch die Zuschußregelung in § 15 Nr. 2 MTV ist für die Zeit der gesetzlichen Absenkung der Entgeltfortzahlung auf 80 % nicht zu einer zweckentleerten und unvernünftigen Regelung geworden. Zum einen sah § 4 Abs. 1 Satz 2 EFZG auch in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung bei unverschuldeten Betriebsunfällen weiterhin die volle Entgeltfortzahlung vor. Zum anderen kann es unabhängig davon nicht als gänzlich widersinnig angesehen werden, wenn ein Arbeitnehmer in den ersten sechs Wochen seiner Arbeitsunfähigkeit nur 80 % seines regelmäßigen Arbeitsentgelts



erhält und in den Wochen danach Gesamtleistungen bis zur Höhe seines vollen Netto-
gehalts (*BAG 10. Februar 1999 - 5 AZR 698/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Getränkeindustrie Nr. 1*).

§ 15 Nr. 1 MTV enthält darum keine statische Verweisung auf das in Bezug
genommene Gesetzesrecht und stellt keine inhaltlich eigenständige Tarifnorm dar. Die
Klageforderung besteht nicht.

Griebeling

Müller-Glöge

Kreft

Müller

Zorn



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)