

Aktenzeichen: 5 AZR 727/97
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. August 1998
- 5 AZR 727/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 04. Juni 1997
- 44 Ca 13468/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. Oktober 1997
- 3 Sa 94/97 -

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, Abs. 4 n.F.; Manteltarifvertrag für
alle Arbeitnehmer des Berliner Bäckerhandwerks vom 7. März
1991 § 9 Ziff. 1 - 3

Leitsatz:

Nach § 9 Ziff. 1, 2 des Manteltarifvertrages für das Berliner
Bäckerhandwerk vom 7. März 1991 haben Arbeitnehmer bei krank-
heitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Ent-
geltsfortzahlung 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 727/97
3 Sa 94/97 Berlin

Verkündet am
26. August 1998

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1998 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter



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



Dr. Reinecke und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blank und Glaubitz für
Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Oktober 1997 - 3 Sa 94/97 - 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 dem 1. Juli 1991 als Verkäuferin beschäftigt. In der Zeit vom 7. bis zum 29. Januar 1997, vom 4. bis zum 28. Februar 1997 und vom 10. bis zum 27. März 1997 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung jeweils nur in Höhe von 80 % der regelmäßigen Vergütung. Die Klägerin verlangt Fortzahlung in voller - rechnerisch unstreitiger - Höhe.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beidseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für das Berliner Bäckerhandwerk Anwendung. § 9 des Manteltarifvertrages vom 7. März 1991 (MTV) enthält Regelungen über „Entschädigungsrechte und Pflichten bei Arbeitsversäumnis“. Die Vorschrift lautete ursprünglich auszugsweise wie folgt:

- „1. Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946) und der Änderung des Gesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091).



2. Für Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen bis zur Dauer von 6 Wochen (§ 63 HGB und § 133 c GewO) und über sonstige Verhinderungen an der Dienstleistung (§ 616 BGB).
3. Bei einem unverschuldeten Betriebsunfall, der von der Berufsgenossenschaft als solcher anerkannt wurde, wird ein Zuschuß zum Krankengeld bis zu 100 % des Nettolohnes ab der 7. bis 10. Arbeitsunfähigkeitswoche ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit gezahlt. Für Auszubildende gelten die gesetzlichen Bestimmungen.“

In einer Protokollnotiz vom 22. August 1991 wurde § 9 Ziff. 1 MTV neu formuliert. Die Bestimmung hat nunmehr folgenden Wortlaut:

„Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946) zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477) mit Maßgaben für das Gebiet der ehem. DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 4 des Einigungsvertrages vom 31.8.1990 (BGBl. II S. 88) (BGBl. III 800-19-2).“

Der Manteltarifvertrag wurde seitens der tarifschließenden Gewerkschaft zum 31. Dezember 1994 gekündigt. Zu einem Neuabschluß ist es bis Ende 1997 nicht gekommen.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, § 9 MTV stelle eine konstitutive tarifliche Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar. Für gewerbliche Arbeitnehmer verweise die Vorschrift in Nr. 1 statisch auf das Lohnfortzahlungsgesetz in der dort genannten Fassung. Für Angestellte könne deshalb die Verweisung in Nr. 2 nicht anders zu verstehen sein. Unabhängig davon, ob sie als gewerbliche Arbeitnehmerin oder als Angestellte anzusehen sei, stehe ihr die Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % zu.



Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 376,74 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 7. März 1997 und weitere 690,69 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 26. März 1997 auf 313,95 DM und seit dem 8. Mai 1997 auf 376,74 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei § 9 Nr. 1 und 2 MTV handele es sich nicht um eigenständige Tarifregelungen, sondern um bloße Verweisungen auf die jeweils geltenden Gesetze zur Entgeltfortzahlung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Höhe der der Klägerin zustehenden Entgeltfortzahlung bestimmt sich nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG in seiner seit dem 1. Oktober 1996 geltenden Fassung. Aus § 9 Nr. 1 oder Nr. 2 MTV folgt nichts anderes. Die Bestimmungen stellen keine eigenständigen Regelungen durch statische Verweisungen auf die genannten Gesetzesbestimmungen dar. Den der Klägerin gesetzlich zustehenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat die Beklagten unstreitig erfüllt. Die Klageforderung besteht nicht.

I. Vor dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes am 1. Juni 1994 gab es für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte unter-



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



schiedliche Rechtsgrundlagen. Für Arbeiter galt das „Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz)“ vom 27. Juli 1969, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988. Angestellte hatten nach § 616 Abs. 2 BGB, § 63 HGB und § 133 c GewO Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 wurde die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage gestellt. Dabei blieb die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts zunächst unverändert. Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476) wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall herabgesetzt. Sie beträgt nunmehr nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG „80 vom Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts“.

Bestehende tarifliche Regelungen sind durch das Gesetz vom 25. September 1996 nicht aufgehoben worden. Der Gesetzgeber wollte in bestehende Tarifverträge nicht eingreifen (vgl. BT-Druck. 13/4612, S. 2; Buchner, NZA 1996, 1177, 1179/80).

II. Nach § 9 Nr. 1 MTV in der Fassung der Protokollnotiz vom 22. August 1991 gelten für gewerbliche Arbeitnehmer „die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle vom 27. Juli 1969 ..., zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988 ...“. Nach § 9 Nr. 2 MTV gelten „für Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis ... die gesetzlichen Bestimmungen über die Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 63 HGB, § 133 c GewO) ...“. Die Regelungen sind auf das Arbeitsverhältnis der Partei-



en kraft Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG während der Krankheitszeiten der Klägerin weiter anzuwenden.

Das Landesarbeitsgericht hat offengelassen, ob die Klägerin als gewerbliche Arbeitnehmerin oder als Angestellte anzusehen ist. In beiden Fällen könne sie sich nicht darauf berufen, daß ihr tarifvertraglich ein ungekürzter Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustehe. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist frei von Rechtsirrtum.

§ 9 Nr. 1 und 2 MTV stellen keine statischen Verweisungen auf die in ihnen genannten Gesetze und darum keine inhaltlich eigenständigen tariflichen Regelungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar. Es handelt sich entweder um bloße Hinweise auf das geltende Gesetzesrecht, bei denen schon jeglicher Normsetzungswille der Tarifvertragsparteien fehlt, oder es handelt sich zwar um Tarifnormen, die jedoch als dynamische Verweisungen auch für die Tarifunterworfenen nur die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften für anwendbar erklären. Als Tarifnormen im Sinne einer statischen Verweisung auf die genannten gesetzlichen Vorschriften in ihrer bei Tarifabschluß jeweils geltenden Fassung können § 9 Nr. 1 und 2 MTV dagegen nicht verstanden werden. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmungen.

1. Die Regelungen richten sich nicht an die Tarifvertragsparteien selbst, sondern an die Tarifunterworfenen. Ihre Auslegung betrifft deshalb den normativen Bereich des Tarifvertrages. Dessen Auslegung richtet sich nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Daß deren Anwendung voraussetze, es müsse die Normqualität der auszulegenden tariflichen Bestimmung bereits feststehen (so Menssen, AuR 1998, 234), ist nicht zutreffend. Es geht darum, wie Dritte - die Tarifunterworfe-



nen und die Gerichte - die Bestimmung zu verstehen haben. Die Frage nach ihrem Inhalt und die Frage danach, ob es sich um eine Norm handelt, lassen sich nicht trennen. Beide sind nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zu beantworten (zutreffend Kamanabrou, RdA 1997, 22, 23; zu den Auslegungsgrundsätzen im einzelnen vgl. BAG Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -, - 5 AZR 638/97 - und 1. Juli 1998 - 5 AZR 545/97 - sämtlich zur Veröffentlichung vorgesehen).

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 inhalts- gleiche Übernahme des Gesetzestextes - deklaratorisch. Wenn nicht gegenteilige Anhaltspunkte vorlägen, sei davon auszugehen, daß es den Tarifvertragsparteien lediglich darum gegangen sei, eine unvollständige Darstellung der Rechtslage zu vermeiden und die Tarifgebundenen im Interesse von Klarheit und Übersichtlichkeit möglichst umfassend zu unterrichten (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. Dabei macht es keinen Unterschied, ob allgemein auf „die gesetzlichen 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 „seiner Bezüge“ nach Maßgabe bestimmter gesetzlicher 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.

3. Nach Maßgabe dieser Grundsätze stellen § 9 Nr. 1 und 2 MTV keine statischen Verweisungen dar. Es finden sich weder in den Regelungen selbst noch an anderer Stelle des Tarifvertrages hinreichende Anhaltspunkte dafür, daß sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Tarifunterworfenen nicht nach den jeweils geltenden, sondern ausschließlich nach den in Bezug genommenen gesetzlichen Vorschriften richten sollte.

a) Wortlaut und Wortsinn von § 9 Ziff. 1 MTV, insbesondere in der Fassung der Protokollnotiz vom 22. August 1991, zeigen, daß die Tarifvertragsparteien auf das Lohnfortzahlungsgesetz in seiner jeweils zuletzt aktualisierten Fassung verwiesen haben. „Die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vom 27. Juli 1969“ sind, solange es dieses Gesetz gibt, stets die-



jenigen, die aktuell gelten. Der Umstand, daß die letzte Änderung des Gesetzes ausdrücklich erwähnt wird, verstärkt diese Bedeutung. Der betreffende Zusatz dient der genauen Beschreibung des gerade aktuellen Rechtszustandes. Dies zeigt nicht zuletzt seine sprachliche Stellung. Die führt dazu, daß § 9 Ziff. 1 MTV wie folgt zu lesen ist: „Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), welches zuletzt geändert wurde durch Gesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477) ...“. Daß eine zukünftige Änderung des Gesetzes von der Verweisung ausgenommen sein sollte, läßt sich dem Wortlaut und dem Wortsinn der Vorschrift nicht entnehmen. Des ausdrücklichen sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ Vorschriften des Gesetzes gelten, bedarf es dafür nicht. Dieses Auslegungsergebnis wird dadurch bestärkt, daß die Änderungen des Lohnfortzahlungsgesetzes durch das Gesetz vom 20. Dezember 1988 ausschließlich redaktionelle Angleichungen an die Änderungen anderer Gesetze - etwa in § 1 Abs. 2 Ziff. 3 LFZG - enthielt und der Hinweis auf die „Maßgaben für das Gebiet der ehem. DDR durch Anlage I Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 4 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990“ ebenfalls nur die Gesetzeslage wiedergibt, derzufolge die §§ 1 bis 7 und § 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes in den neuen Bundesländern zunächst nicht anzuwenden waren. Die exakte Wiedergabe des geltenden Gesetzesrechts in § 9 Ziff. 1 MTV ist deshalb nicht gleichbedeutend mit einer statischen Verweisung auf dieses Gesetzesrecht und einer insoweit eigenständigen Tarifregelung.

b) Für § 9 Nr. 2 MTV gilt nichts anderes. „Die gesetzlichen Bestimmungen über die Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen bis zur Dauer von 6 Wochen (§ 63 HGB und § 133 c GewO)“ sind ebenfalls diejenigen, die für Angestellte aktuell zur



Anwendung kommen. Dadurch, daß die bei Tarifabschluß geltenden Vorschriften des § 63 HGB und des § 133 c GewO nur in einem Klammerzusatz aufgeführt sind, wird die Verweisung auf die jeweils geltenden Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung für Angestellte besonders deutlich. In Klammerzusätzen wird nach allgemeinen sprachlichen Regeln lediglich erklärt und erläutert, nicht aber Eigenständiges festgelegt (BAG Urteil vom 10. Mai 1994 - 3 AZR 721/93 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 728/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Für die Ansicht, es sei in § 9 Nr. 2 MTV auf § 63 HGB und § 133 c GewO ausschließlich in ihrer bei Vertragsabschluß geltenden Fassung verwiesen worden, gibt es keine sprachliche Begründung. Jedenfalls bis zu dem Zeitpunkt, zu welchem die in § 9 Nr. 1 und 2 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.

c) 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 Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Daran fehlt es hier.

aa) Der MTV enthält auch an anderer Stelle Verweisungen auf geltende Gesetze. Wären die betreffenden Angaben dort weniger exakt als in § 9 Ziff. 1 MTV, so könnte dies immerhin ein Anhaltspunkt dafür sein, daß die Tarifvertragsparteien der genauen Gesetzesbezeichnung im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung im



Krankheitsfalle eine weitergehende Bedeutung beimessen wollten. Die Genauigkeit der Verweisung in § 9 Ziff. 1 MTV stellt jedoch keine Besonderheit dar. So ist gem. § 3 Ziff. 2 MTV u.a. „die durch den gesetzlichen Feiertag ausfallende Arbeitszeit (siehe 7. Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 28.8.1951, BGBl. I, S. 479) verändert durch Gesetz vom 18.12.1975 (BGBl. I, S. 3091, BGBl. III, S. 800-5)“ zu bezahlen. Nach § 3 Ziff. 6 MTV muß „über die tägliche Arbeitszeit ... ein Nachweis gem. Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 30.6.1936 (RGI. I, S. 527) sowie der Änderung vom 18.4.1975 (BGBl. I, S. 967) vom Betriebsinhaber oder einem von ihm Beauftragten geführt werden“. Nach § 3 Ziff. 7 MTV ist „Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ... nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig (Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29.6.1936 - RGI. I, S. 521, §§ 5, 6, 7 i.d.F. des Änderungsgesetzes vom 23. Juli 1969, BGBl. I, S. 937, zuletzt geändert am 4.7.1976 (BGBl. I, S. 1801)“. Zwar kommen in § 10 Ziff. 1 und Ziff. 5 MTV auch weniger exakte Verweisungen auf „das Jugendarbeitsschutzgesetz“ und „das Bundesurlaubsgesetz“ vor. Gleichwohl hebt sich die Verweisungstechnik der Tarifvertragsparteien in § 9 Ziff. 1 MTV nicht derartig auffällig von allen vergleichbaren Regelungen des Tarifvertrages ab, daß daraus auf einen besonderen Regelungswillen geschlossen werden könnte.

bb) Im tariflichen Gesamtzusammenhang kommt allenfalls der Regelung in § 9 Nr. 3 MTV weitere Bedeutung zu. Danach erhalten Arbeitnehmer bei einem unverschuldeten Betriebsunfall von der siebten bis zur zehnten Arbeitsunfähigkeitswoche einen Zuschuß zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen diesem und der vollen Nettovergütung. Diese Regelung ist - auch nach den Grundsätzen des Zwei-



ten und des Siebten Senats - eigenständig (konstitutiv), da sie einen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus gehenden Anspruch gewährt. Der konstitutive Charakter eines Teils eines einheitlichen Regelungsbereichs läßt jedoch keinen Schluß auf den entsprechenden Charakter des übrigen Teils der Regelung zu. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, von ihrer Befugnis zur eigenständigen Normsetzung nur für einen Teilbereich Gebrauch zu machen und im übrigen ohne Absicht zur normativ selbständigen Regelung auf die gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen (BAG Urteil vom 14. Februar 1996 - 2 AZR 166/95 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie; BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -). In der Existenz einer tariflichen Regelung über Zuschüsse zum Krankengeld ab der siebten Krankheitswoche liegt deshalb jedenfalls 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 normativ selbständig hätten regeln wollen (BAG Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -).

Nach einem solchen Verständnis der Verweisungen in § 9 Nr. 1 und 2 MTV verlangen auch Sinn und Zweck der Zuschußregelung in § 9 Nr. 3 MTV nicht. Zwar sollte diese Bestimmung diejenigen Arbeitnehmer, die einen Betriebsunfall erlitten haben, nach Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlungspflicht für weitere vier Wochen finanziell (annähernd) so stellen wie in den sechs Wochen zuvor. Dieser Zweck konnte 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 § 9 Nr. 1 und 2 MTV nur als statische Verweisungen und eigenständige Regelungen aufgefaßt werden könnten. Deutlich wird 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 verlangten Sinn und Zweck der Zuschußregelung seinerzeit nicht nach einer statischen Verweisung auf das in Bezug genommene Gesetzesrecht.

d) Haben § 9 Nr. 1 und 2 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 Urteil vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -).

Solche Anzeichen liegen im Streitfall nicht vor. Eher gilt das Gegenteil. Der MTV ist von der tarifschließenden Gewerkschaft zum 31. Dezember 1994 gekündigt worden. Dies bedeutet die Abkehr einer Tarifvertragspartei schon von den bisherigen Regelungen und spricht jedenfalls nicht für die Absicht, § 9 Nr. 1 und 2 MTV als nunmehr sogar konstitutive Normen beizubehalten. Auch die Zuschußregelung in § 9 Nr. 3 MTV wird seit der gesetzlichen Absenkung der Entgeltfortzahlung auf 80 % zum 1. Oktober 1996 nicht zu einer zweckentleerten und unvernünftigen Regelung. Zwar setzt, wie erwähnt, ihr Ziel einer Beibehaltung der Höhe der Krankenbezüge für weitere vier Wochen voraus, daß diese schon in den ersten sechs Wochen nicht unter das regelmäßige Nettoentgelt absinken. Zum einen sieht jedoch § 9 Nr. 3 MTV



Zuschüsse ab der siebten Woche nur nach unverschuldeten Betriebsunfällen vor, für die es auch § 4 Abs. 1 Satz 2 EFZG n. F. bei der vollen Entgeltfortzahlung beläßt. Zum anderen könnte es unabhängig davon nicht als gänzlich widersinniges Ergebnis angesehen werden, wenn ein Arbeitnehmer in den ersten sechs Wochen seiner Arbeitsunfähigkeit nur 80 % seines regelmäßigen Arbeitsentgelts erhalte und in den Wochen danach Gesamtleistungen etwa in Höhe seines vollen Nettogehalts.

§ 9 Nr. 1 und 2 MTV enthalten keine statischen Verweisungen auf das in Bezug genommene Gesetzesrecht und stellen keine inhaltlich eigenständigen Tarifnormen dar. Die Klageforderung besteht nicht.

Griebeling

Reinecke

Kreft

Blank

Glaubitz



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

