

Aktenzeichen: 5 AZR 769/97
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. August 1998
- 5 AZR 769/97 -

I. Arbeitsgericht
Saarlouis

Urteil vom 22. April 1997
- 2 Ca 1214/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Saarland

Urteil vom 15. Oktober 1997
- 2 Sa 106/97 -

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 Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige des Saarlandes vom 22. Februar 1985 Ziff. 39

Leitsatz:

Ziff. 39 des Manteltarifvertrags für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige des Saarlandes vom 22. Februar 1985 stellt eine konstitutive Regelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar und begründet einen Anspruch auf Fortzahlung des 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](#)

5 AZR 769/97
2 Sa 106/97 Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 1998

Urteil

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1998 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Dr. Reinecke und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blank und Glaubitz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 15. Oktober 1997 - 2 Sa 106/97 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Saarlouis vom 22. April 1997 - 2 Ca 1214/96 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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 ist bei der Beklagten seit dem 13. August 1969 als Holzfacharbeiter beschäftigt. Im Oktober 1996 war er an zwei Tagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung nur in Höhe von 80 % seiner regulären Vergütung. Der Kläger verlangt Fortzahlung in voller - rechnerisch unstreitiger - Höhe.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beidseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige des Saarlandes vom 22. Februar 1985 (MTV) Anwendung. Dieser enthält in Ziff. 39 Regelungen zur „Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle“. Die Bestimmung lautet auszugsweise wie folgt:

„Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle vom 27.07.1969. Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt ist abweichend von Parag. 2 Abs. 1 LFZG wie folgt zu berechnen:

Der Arbeitnehmer erhält für jeden Krankheitstag, für den er nach dem LFZG Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes hat (d. h. Arbeitstage und auf solche fallende Feiertage), 1/65



des während der letzten abgerechneten drei Monate bzw. 13 Wochen erzielten Gesamtverdienstes.

...

Von dem Divisor (65 bzw. 130) sind Krankheitstage, die über die Dauer von 6 Wochen hinausgehen, sowie Tage unbezahlter Freistellung von der Arbeit (jedoch nicht Bummeltage), soweit sie auf Arbeitstage fallen, abzuziehen.

Zu dem Gesamtverdienst gehören auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Vergütungen für Mehr-, Nacht- und Sonntags- sowie Feiertagsarbeit. Unberücksichtigt bleiben dagegen sonstige Zuwendungen (z. B. zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikationen), Aufwandsentschädigungen (z. B. Auslösungen) und ähnliches.

...“

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, Ziff. 39 MTV stelle eine eigenständige tarifliche Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dar. Danach stehe ihm ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe von 100 % zu.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 91,67 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 22. November 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, Ziff. 39 MTV verweise in seinem Satz 1 hinsichtlich der Anspruchshöhe auf das jeweils geltende Gesetz. Konstitutiv seien allenfalls die Berechnungsvorschriften der Sätze 2 und 3. Sie habe deshalb zwar Entgeltfortzahlung nach dem Referenzprinzip, diese aber auf der Basis von 80 % zu leisten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat nach § 3 Abs. 1 EFZG i.V.m. Ziff. 39 Satz 3 MTV einen Anspruch auf Lohnfortzahlung in voller Höhe. Mit dieser Vorschrift haben die Tarifvertragsparteien entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis eine eigenständige Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen. Danach ist sechs Wochen lang der volle Lohn bzw. das volle Gehalt weiterzuzahlen.

A. Vor dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes am 1. Juni 1994 gab es für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfälle für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Rechtsgrundlagen. Für Arbeiter galt das „Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfälle (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. 1996 I, S. 1476, 1477) 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“. Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 des



Gesetzes kann „durch Tarifvertrag ... eine von den Abs. 1, 1 a und 3 abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden“.

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

B. Die Parteien des MTV vom 22. Februar 1985 haben schon seinerzeit die Entgeltfortzahlung für Arbeiter und Angestellte einheitlich geregelt. Ziff. 39 MTV ist zumindest seit dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes auf beide Arbeitnehmergruppen anzuwenden.

Nach Satz 1 der Regelung „gelten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit die Vorschriften des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vom 27. Juli 1969“. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß allein in dieser Bestimmung keine statische Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz und darum keine inhaltlich eigenständige tarifliche Regelung liegt. Etwas anderes gilt jedoch für Ziff. 39 Satz 3 ff. MTV. Mit diesen Bestimmungen haben die Tarifvertragsparteien eine eigenständige Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen.

I. Ziff. 39 Satz 1 MTV ist keine statische Verweisung. 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 Tarif-



norm im Sinne einer statischen Verweisung auf die bei Tarifaßschluß geltenden Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes kann Ziff. 39 Satz 1 MTV dagegen nicht verstanden werden. Das ergibt die Auslegung der Bestimmung.

1. Ziff. 39 Satz 1 MTV richtet sich an die Tarifunterworfenen. Ihre Auslegung betrifft damit den normativen Bereich des Tarifvertrages und richtet sich nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung (vgl. dazu BAG Urteile vom 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 -, - 5 AZR 638/97 - und vom 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 inhaltsgleiche 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. Mai 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 stellt Ziff. 39 Satz 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 nicht nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes, sondern ausschließlich nach seinen im Zeitpunkt des Tarifabschlusses geltenden Vorschriften richten sollte.

a) Nach dem Wortlaut von Ziff. 39 Satz 1 MTV haben die Tarifvertragsparteien auf das Lohnfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung verwiesen. „Die Vorschriften des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krank-



heitsfalle vom 27.07.1969“ sind, solange es dieses Gesetz gibt, stets diejenigen, die aktuell gelten. Des sprachlichen Zusatzes, es sollten die „jeweiligen“ Vorschriften des Gesetzes gelten, bedarf es dafür nicht. Der Umstand, daß das Verkündungsdatum des Gesetzes ebenfalls genannt ist, führt zu keiner anderen Bedeutung. Auf diese Weise wird das Gesetz lediglich näher bezeichnet. Die Bezeichnung ist auch dann noch gültig, wenn einzelne Vorschriften später geändert worden sind. Jedenfalls bis zu dem Zeitpunkt, zu welchem das Lohnfortzahlungsgesetz außer Kraft trat und durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 ersetzt wurde, konnte Ziff. 39 Satz 1 MTV 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 tariflichen 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). In diesem Zusammenhang kommen die Sätze 2 und 3 ff. der tariflichen Bestimmung in Betracht. Sie enthalten die Abkehr vom gesetzlichen Lohnausfallprinzip des § 2 Abs. 1 LFZG und ersetzen es durch das Referenzprinzip. Diese Tarifregelungen sind normativ eigenständig (konstitutiv). Sie weichen von den gesetzlichen Vorgaben in Wahrnehmung der durch § 2 Abs. 3 Satz 1 LFZG eröffneten Möglichkeit inhaltlich ab. Gleichwohl führt dies nicht dazu, daß Ziff. 39 Satz 1 MTV als statische Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz verstanden werden müßte. Der konstitutive Charakter eines Teils eines einheitlichen Regelungsbereichs läßt 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 -).

Die Verweisung in Ziff. 39 Satz 1 MTV wird ebensowenig dadurch zu einer statischen, daß sie auch die Angestellten dem Lohnfortzahlungsgesetz unterstellt. Zwar galt dieses nur für gewerbliche Arbeitnehmer und ist die tarifliche Regelung insoweit konstitutiv. Das bedeutet jedoch nicht, daß deshalb das Lohnfortzahlungsgesetz ausschließlich in seiner bei Tarifabschluß geltenden Fassung Anwendung finden sollte.

c) Hat Ziff. 39 Satz 1 MTV ursprünglich auf das Lohnfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung verwiesen, so wird aus dieser Verweisung mit dem Außerkrafttreten des Gesetzes zum 1. Juni 1994 keine normativ selbständige Regelung. Eine ursprünglich nur dynamische Verweisung oder ein bloßer Hinweis auf das bei Tarifabschluß geltende Gesetz kann nicht nach dessen Wegfall nachträglich und von selbst 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 nicht vor. Allein aus dem Umstand, daß die Tarifvertragsparteien den MTV bis heute unverändert gelassen haben, läßt sich auf die erforderliche Regelungsabsicht nicht schließen.

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht deshalb zu dem Ergebnis gelangt, daß Ziff. 39 Satz 1 MTV eine statische Verweisung nicht enthält.



II. Gleichwohl ist die Klageforderung begründet. Sie ergibt sich aus Ziff. 39 Satz 2 und 3 ff. MTV. Diese Bestimmungen sind auch nach Inkrafttreten des das Lohnfortzahlungsgesetz ersetzenden Entgeltfortzahlungsgesetzes weiterhin gültig. Sie enthalten eine tarifliche Festlegung auch der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

1. Konstitutive Tarifnormen verlieren ihre Wirksamkeit und ihren konstitutiven Charakter nicht allein dadurch, daß die bisherige gesetzliche Regelung, die sie modifiziert haben, durch eine andere ersetzt wird. Falls auch das neue Gesetz eine entsprechende Abweichung zuläßt, gelten sie ohne weiteres fort. Einer Weitergeltung von Ziff. 39 Satz 2 und 3 ff. MTV steht im vorliegenden Fall nicht entgegen, daß in diesen Bestimmungen das „LFZG“ ausdrücklich erwähnt wird. Aus diesem Umstand folgt nicht, daß die Tarifvertragsparteien das gesetzliche Lohnausfallprinzip lediglich unter Geltung des Lohnfortzahlungsgesetzes durch das Referenzprinzip und die von ihnen getroffenen Regelungen hätten ersetzen wollen und nicht auch unter Geltung einer inhaltlich gleichen Nachfolgeregelung. Weil Ziff. 39 Satz 1 MTV eine statische Verweisung auf das Lohnfortzahlungsgesetz gerade nicht enthält, gibt es dafür keinen Anhaltspunkt.

2. § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG läßt es zu, „durch Tarifverträge ... eine von den Abs. 1, 1 a und 3 abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts“ festzulegen. Diese Tariföffnungsklausel gilt gem. Art. 67 Abs. 2 PflegeVG vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014) auch für Tarifverträge, die schon vor Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes am 1. Juni 1994 und dem Wirksamwerden seiner Änderungen zum 1. Oktober 1996 abgeschlossen worden sind. Zur „Bemessungsgrundlage“ i.S.d. § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gehören sowohl die Berechnungs-



methode (Ausfall- oder Referenzprinzip) als auch die Berechnungsgrundlage (Umfang und Bestandteile des zugrunde zu legenden Arbeitsentgelts). § 39 Satz 3 ff. MTV enthalten keine Regelungen, die davon nicht gedeckt sind. Sie sind darum auf das Arbeitsverhältnis der Parteien weiterhin anzuwenden.

3. Gemäß Ziff. 39 Satz 3 MTV erhält der Arbeitnehmer „für jeden Krankheitstag, für den er ... Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat (d. h. Arbeitstage und auf solche fallende Feiertage), 1/65 des während der letzten abgerechneten drei Monate bzw. 13 Wochen erzielten Gesamtverdienstes“. Woraus sich der Gesamtverdienst errechnet, wird anschließend im einzelnen ausgeführt. Die Tarifvertragsparteien haben auf diese Weise in Ziff. 39 Satz 3 ff. MTV eine umfassende, rechnerisch lückenlose Regelung über die Bemessung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen. Mit der Verknüpfung von Berechnungsmethode (Referenz) und Berechnungsgrundlage (dreimonatiger bzw. dreizehnwöchiger Gesamtverdienst) mit einem bestimmten Faktor (1/65) haben sie zwangsläufig auch die Höhe der täglichen Entgeltfortzahlung mit 100 % der entsprechenden Vergütung festgelegt. Ein anderes Verständnis läßt eine am Wortlaut orientierte Auslegung der Tarifvorschrift nicht zu.

Dem Landesarbeitsgericht, welches diese Konsequenz ebenfalls erkannt hat, ist darin beizupflichten, daß die Tarifvertragsparteien sich bei Abschluß des Tarifvertrages wohl nicht vorgestellt haben, welche Auswirkungen ihre vom Gesetz abweichenden Regelungen einmal haben würden. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht aber, wenn es daraus hinsichtlich der Höhe der Entgeltfortzahlung auf einen fehlenden eigenen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien schließt. Diese haben das gesetzliche Lohnausfallprinzip durch eine umfassende eigene Regelung ersetzt, die sich in Teile, die von einem Willen zur selbständigen



Regelung getragen sind, und solche, die dies nicht sind, nicht zerlegen läßt. Daß die Tarifvertragsparteien sich seinerzeit angesichts der Gesetzeslage womöglich mit einer weniger differenzierten Regelung hätten begnügen können, ändert daran nichts.

Ziff. 39 Satz 3 ff. MTV enthalten eigenständige Regelungen über die Bemessungsgrundlagen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die die Höhe der Gehalts- und Lohnfortzahlung einschließen. Der Kläger hat für die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung seines vollen Gehalts.

Vors. Richter am BAG
Griebeling ist erkrankt
und kann daher nicht
unterschreiben

Reinecke

Reinecke

Kreft

Blank

Glaubitz

