

Aktenzeichen: 5 AZR 975/08
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 18. November 2009
- 5 AZR 975/08 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 14. November 2007
- 4 Ca 214/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 29. Oktober 2008
- 15 Sa 1847/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertragliche Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Gesetze:

EFZG § 4 Abs. 4; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Zuckerindustrie der alten Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1. Januar 1988, idF vom 16. März 1999 §§ 4, 6 Ziff. 14, Ziff. 16, § 10

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



5 AZR 975/08
15 Sa 1847/07
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2009

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. hc. Hromadka und Mandrossa für Recht erkannt:



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 Niedersachsen vom 29. Oktober 2008 - 15 Sa 1847/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Zuckerindustrie, als Schlosser beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Zuckerindustrie der alten Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1. Januar 1988, idF vom 16. März 1999 (*fortan MTV*) Anwendung, der ua. bestimmt: 2

„§ 4

Arbeitszeitregelung

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Vollzeitbeschäftigte 37 Stunden.
2. Die Arbeitszeitverkürzungen werden für die Laufzeit der Arbeitszeitregelung in der Form durchgeführt, dass die Arbeitnehmer im Kalenderjahr mindestens 6 freie Arbeitstage erhalten.
3. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit wird durch Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. 4 auf Monate, Wochen und Tage (normalerweise Montag - Freitag = 5-Tage-Woche) verteilt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeits-



zeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Monate, Wochen und Tage verteilt werden kann.

- a) Die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit darf - unter Berücksichtigung der freien Arbeitstage gem. Ziff. 2 - 36 Stunden nicht unterschreiten und 40 Stunden nicht überschreiten.

...

5. Zum Nachweis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zum Ausgleich der freien Arbeitstage kann für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeit-Ausgleichskonto geführt werden.

Bei der Führung des Arbeitszeit-Ausgleichskontos werden nur effektiv geleistete Arbeitszeiten zum Ausgleich der freien Arbeitstage gemäß § 4 Ziff. 5 erfasst. Hierzu rechnen auch:

- Abwesenheitszeiten von Mandatsträgern
- Abwesenheitszeiten wegen betrieblicher Bildungsmaßnahmen.

Nicht dazu rechnen Abwesenheitszeiten gemäß §§ 9 und 10, soweit diese nicht ausdrücklich - wie oben - anders geregelt sind.

6. Urlaubstage, freie Tage für Alters-, Kampagne- und Wechselschichtfreizeiten und sonstige Freizeiten sind mit 7 Stunden und 24 Minuten (oder 7,4 Stunden) anzusetzen.

...

8. Für die Dauer der Kampagne kann die betriebliche Arbeitszeit im Rahmen des notwendigen Bedarfs der Betriebe und Betriebsabteilungen auf bis zu 56 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. ... Als Kampagne gilt die Zeit der Herstellung von Zucker aus Rüben, Rohrzucker und Dicksaft.

...

10. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige tägliche betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistet und nicht im Rahmen von Freizeit-/Gleitzeitregelungen ausgeglichen wird; ...

...



§ 6

Arbeitsentgelte

...

14. Das monatliche effektive Arbeitsentgelt ist das tarifliche Entgelt gemäß Arbeitsentgelttarifvertrag einschließlich der Leistungszulage aus dem ETV zuzüglich aller laufend gewährten Zulagen.

Hierbei bleiben Sachbezüge, Mehrarbeitsvergütungen, Sonntags- und Feiertagsvergütungen, ... außer Ansatz.

Das monatliche effektive Arbeitsentgelt bezieht sich auf die tarifliche monatliche Arbeitszeit.

Während Urlaub, Wechselschicht-, Kampagne- und Altersfreizeit sowie an den freien Arbeitstagen gemäß § 4 wird das monatliche effektive Arbeitsentgelt weitergezahlt; ...

Zur Berechnung des effektiven Arbeitsentgelts für jede zusätzlich zu vergütende Arbeitsstunde wird das monatliche effektive Arbeitsentgelt durch die tarifliche monatliche Arbeitszeit geteilt. Sie beträgt 160 Arbeitsstunden. ...

...

16. Das monatliche effektive Arbeitsentgelt gem. Ziff. 14 wird unabhängig von der jeweils vereinbarten betrieblichen Arbeitszeit (§ 4 Ziff. 4) gleichbleibend gezahlt.

In den Monaten, in denen die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von der festgelegten regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, gilt folgendes:

- a) Bei kürzerer betrieblicher Arbeitszeit gilt der Teil des Arbeitsentgelts, der zu viel gezahlt wurde, als Vorschuss.
Bei Beendigung des Arbeitsvertrages sind Vorschüsse mit der letzten Entgeltabrechnung zu verrechnen und ggf. ein noch ausstehender Differenzbetrag zurückzuzahlen/einzubehalten.
- b) Bei längerer betrieblicher Arbeitszeit gilt der Teil des Arbeitsentgelts, der zu wenig gezahlt wurde, als Unterzahlung.
Bei Beendigung des Arbeitsvertrages ist der Unterzahlungsbetrag mit der letzten Entgeltabrechnung ohne Zinsen zu vergüten.



...

§ 9

Arbeitsverhinderungen, Freistellung von der Arbeitsleistung und Betriebsstörungen

...

§ 10

Krankheit und Unfall

1. Bei Krankheit, Unfall und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation wird - unabhängig von der gesetzlichen Regelung - 100 % des Entgeltes fortgezahlt. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bemisst sich nach dem tariflichen Grundlohn entsprechend §§ 5, 6 ETV und § 6 Ziff. 14. ...

...“

§ 3 des Tarifvertrags über die Grundlagen der Arbeitsentgeltregelung (ETV) für die Arbeitnehmer der Zuckerindustrie der Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1. März 1981, idF des Verhandlungsergebnisses vom 8. Juli 1994 (im Folgenden: ETV) lautet:

3

„§ 3 Arbeitsentgelt

1. Das tarifliche Arbeitsentgelt ist ein monatliches Arbeitsentgelt auf der Basis von 160 Arbeitsstunden und wird in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.

...“

Zum Nachweis der tatsächlich geleisteten Arbeit wird für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeit-Ausgleichskonto geführt.

4

Der Kläger war vom 1. bis zum 8. Dezember 2006 arbeitsunfähig krank. Während dieses Zeitraums galt wegen der Zuckerrübenkampagne eine betriebliche Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich. Die Beklagte berechnete die Entgeltfortzahlung auf der Grundlage von arbeitstäglich 7,4 Stunden.

5

Der Kläger ist der Auffassung, für jeden Krankheitstag stehe ihm Entgeltfortzahlung für weitere 0,6 Stunden, hilfsweise die Gutschrift von 4,8 Stunden auf seinem Arbeitszeit-Ausgleichskonto zu. Die wöchentliche Arbeitszeit

6



von 40 Stunden im Dezember 2006 sei die regelmäßige Arbeitszeit gewesen. Enthielte der MTV eine Änderung der Bemessungsgrundlage der Entgeltfortzahlung, stellte dies einen unwirksamen Eingriff in die Substanz des Entgeltfortzahlungsanspruchs dar.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 82,51 Euro brutto nebst fünf Prozent Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Klagezustellung zu zahlen,

hilfsweise, dem Arbeitszeitkonto des Klägers 4,8 Stunden gutzuschreiben,

hilfsweise festzustellen, dass der Anteil des Arbeitsentgelts des Klägers in Bezug auf die Arbeitswoche vom 1. Dezember 2006 bis 8. Dezember 2006 iHv. 82,51 Euro als Unterzahlung iSd. § 6 Ziff. 16 Buchst. b Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Zuckerindustrie der alten Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Januar 1988 idF vom 16. März 1999 gilt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig zurückgewiesen.

10

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum vom 1. bis zum 8. Dezember 2006. Die Beklagte war nicht verpflichtet, bei der Berechnung eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden zugrunde zu legen.

11



1. Nach § 10 Ziff. 1 Satz 2 MTV ist die tarifliche Arbeitszeit von 37 Wochenstunden Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der MTV weicht von dem in § 4 Abs. 1 EFZG normierten modifizierten Lohnausfallprinzip ab. 12
- a) Gem. § 10 Ziff. 1 Satz 1 MTV wird bei Krankheit - unabhängig von der gesetzlichen Regelung - 100 % des Entgelts fortgezahlt. Nach Satz 2 bemisst sich die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem tariflichen Grundlohn entsprechend §§ 5, 6 ETV und § 6 Ziff. 14 MTV. § 6 Ziff. 14 Abs. 1 MTV definiert das „monatliche effektive Arbeitsentgelt“ als das „tarifliche Entgelt gemäß Arbeitsentgelttarifvertrag einschließlich der Leistungszulage aus dem ETV zuzüglich aller laufend gewährten Zulagen“. Nach Satz 2 bleiben Mehrarbeitsvergütungen uä. außer Ansatz. Das monatliche effektive Arbeitsentgelt bezieht sich auf die „tarifliche monatliche Arbeitszeit“ (§ 6 Ziff. 14 Satz 3 MTV). Damit verweist § 6 Ziff. 14 Satz 3 MTV auf § 4 Ziff. 1 MTV. Hiernach beträgt die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen für Vollzeitbeschäftigte 37 Stunden und die tarifliche monatliche Arbeitszeit 160 Arbeitsstunden. Dass die Arbeitszeit nach § 4 Ziff. 3 Buchst. a Satz 1 MTV und nach § 4 Ziff. 8 MTV betrieblich anders verteilt werden kann, ist unerheblich. 13
- b) Bestätigt wird dies durch § 4 Ziff. 6 MTV. Hiernach ist für bestimmte Ausfallzeiten ein Zeitfaktor von arbeitstäglich 7,4 Stunden (= 37 Stunden pro Woche) zugrunde zu legen. Diese Regelung erlangt insbesondere in Kampagnezeiten Bedeutung, wie sich aus § 6 Ziff. 14 Satz 4 MTV ergibt. Dass § 4 Ziff. 6 MTV Krankheitstage nicht regelt, liegt in der Eigenständigkeit der Regelung der Entgeltfortzahlung in § 10 Ziff. 1 Satz 2, § 6 Ziff. 14 MTV begründet. Eine Nennung von Krankheitstagen in § 4 Ziff. 6 MTV hätte dieser Regelungstechnik widersprochen. 14
2. Die Tarifregelung hält sich im Rahmen der gesetzlichen Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 EFZG. 15
- a) Durch Tarifvertrag kann eine von den Absätzen 1, 1a und 3 des § 4 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsent- 16



gelts festgelegt werden, § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG. „Bemessungsgrundlage“ im Sinne dieser Vorschrift ist die Grundlage für die Bestimmung der Höhe der Entgeltfortzahlung. Hierzu gehören sowohl die Berechnungsmethode (*Ausfall- oder Referenzprinzip*) als auch die Berechnungsgrundlage. Die Berechnungsgrundlage setzt sich aus Geld- und Zeitfaktor zusammen. Sie betrifft Umfang und Bestandteile des der Entgeltfortzahlung zugrunde zu legenden Arbeitsentgelts sowie die Arbeitszeit des Arbeitnehmers (*Senat 24. März 2004 - 5 AZR 346/03 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 110, 90, 94 f.; 13. März 2002 - 5 AZR 648/00 - zu III 2 b der Gründe, AP EntgeltFG § 4 Nr. 58 = EzA EntgeltfortzG § 4 Nr. 6; 26. September 2001 - 5 AZR 539/00 - zu I 3 a aa der Gründe, BAGE 99, 112, 116*). Insbesondere ist es möglich, eine von der individuellen Arbeitszeit abweichende und auf die tarifliche Regelarbeitszeit abstellende Modifikation des Arbeitszeitfaktors vorzusehen (*Senat 24. März 2004 - 5 AZR 346/03 - zu II 3 a bb der Gründe mwN, BAGE 110, 90, 95*). Die Tarifvertragsparteien sind lediglich an den Grundsatz der vollen Entgeltfortzahlung (100 %) im Krankheitsfall gebunden, denn dieser Grundsatz folgt aus dem nicht tarifdispositiven § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG iVm. § 4 Abs. 1 EFZG (*Senat 24. März 2004 - 5 AZR 346/03 - zu II 3 b aa der Gründe, BAGE 110, 90, 96; 13. März 2002 - 5 AZR 648/00 - aaO*).

b) § 10 Ziff. 1 MTV iVm. § 6 Ziff. 14 MTV senkt die Höhe des fortzahlenden Arbeitsentgelts nicht gezielt unter 100 % ab. Weder wird der sich aus der Multiplikation von Geld- und Zeitfaktor ermittelte Betrag gekürzt, noch wird ein bestimmter Abschlag in Prozent oder Zeiteinheiten von dem Faktor Arbeitszeit vorgenommen. Indem der Tarifvertrag auf das monatliche effektive Arbeitsentgelt basierend auf der tariflichen monatlichen Arbeitszeit abstellt, wählt er eine ambivalente Gestaltung des Zeitfaktors. Im Entgeltfortzahlungszeitraum kann tatsächlich weniger, gleich viel oder mehr Arbeitszeit - im Vergleich zur tariflichen monatlichen Arbeitszeit - zu leisten sein, denn § 4 Ziff. 3 Buchst. a MTV lässt einen Zeitkorridor von wöchentlich 36 bis zu 40 Stunden zu.

3. § 10 Ziff. 1 MTV verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Die Bezugnahme auf die tarifliche Arbeitszeit ist sachlich begründet

17

18



(vgl. Senat 24. März 2004 - 5 AZR 346/03 - zu II 4 c der Gründe, BAGE 110, 90, 99).

II. Ein Anspruch auf die mit dem ersten Hilfsantrag geltend gemachte Gutschrift von 4,8 Stunden im Arbeitszeit-Ausgleichskonto besteht ebenfalls nicht. Nach § 4 Ziff. 5 MTV können Abwesenheitszeiten gem. §§ 9 und 10 MTV nicht zum Ausgleich von freien Arbeitstagen gem. § 4 Ziff. 5 MTV erfasst werden. Würde man Arbeitsunfähigkeitszeiten in das Arbeitszeit-Ausgleichskonto einstellen, noch dazu auf der Basis einer 40-Stunden-Woche, würde die Beklagte im Ergebnis eine höhere Entgeltfortzahlung leisten als § 10 Ziff. 1 MTV vorsieht. 19

III. Der in zweiter Linie gestellte Hilfsantrag ist gleichfalls unbegründet. In der Woche vom 1. bis zum 8. Dezember 2006 ist keine Unterzahlung iSv. § 6 Ziff. 16 Buchst. b MTV eingetreten. § 6 Ziff. 16 Buchst. b MTV regelt die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer in den Monaten, in denen die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von der festgelegten regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht. Hat der Arbeitnehmer mehr Stunden geleistet, ist er angesichts der Auszahlung des verstetigten Arbeitsentgelts „unterzahlt“. Dies ist bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht der Fall. § 10 Ziff. 1 MTV nimmt nicht auf § 6 Ziff. 16 MTV Bezug. Damit wird gerade bestätigt, dass Berechnungsgrundlage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht eine verlängerte betriebliche Arbeitszeit, sondern die tarifliche Arbeitszeit ist. 20

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 21

Müller-Glöge

Laux

Biebl

Hromadka

Mandrossa



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

