

Zu § 4 EFZG

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. EFZG

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 98b

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Zu § 4 EFZG Tit. 7 RdSchr. 98b – Abweichungen durch Tarifvertrag

(1) § 4 Abs. 4 EFZG enthält eine Tariföffnungsklausel, die eine vertragliche Anpassung der Entgeltfortzahlung an Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse möglich macht. Durch Tarifvertrag kann eine von § 4 Abs. 1, 1 a und 3 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Für alle anderen Vorschriften im EFZG besteht keinerlei Möglichkeit, zuungunsten des Arbeitnehmers tarifvertragliche Regelungen zu vereinbaren.

(2) Das Recht, durch Tarifvertrag Vereinbarungen über die Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts zu treffen, ermöglicht es, den praktischen Bedürfnissen einzelner Wirtschaftszweige angepasste Methoden der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts zu vereinbaren. Durch Tarifvertrag kann auch die der Berechnung zugrunde zu legende Zusammensetzung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts abweichend von § 4 Abs. 1 EFZG festgelegt werden (z. B. hinsichtlich Überstunden- und Nachtarbeitsvergütung oder - über § 4 Abs. 1 Satz 2 EFZG hinaus - von Auslösungen).

(3) Beinhaltet der Tarifvertrag Regelungen über Freizeitausgleich und bestimmt, dass sich die bei Arbeitsunfähigkeit zu vergütende Stundenzahl pro Tag nach dem Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate richtet, so ist diese Regelung auch für den Fall anwendbar, dass die Betriebsnutzungszeit (z. B. wöchentlich 40 Std. oder täglich 8 Std.) beibehalten wird und der Ausgleich zu der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch sog. Freischichten erfolgt. Sind in dem Bezugszeitraum von 3 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit unbezahlte Freischichten - durch die eine über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit ausgeglichen worden ist - angefallen, so sind auch diese Freischichttage für die Errechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit zu berücksichtigen; sie sind wie tatsächliche Arbeitstage anzusetzen (vgl. BAG vom 21. 2. 1990 - 5 AZR 105/89 -, EEK I/1002).

(4) Bei diesen "Freischichtmodellen" sind Arbeitgeber und Betriebsrat jedoch berechtigt, in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, dass ein entsprechender Zeitausgleich nur für tatsächlich geleistete Arbeitszeit entsteht und eine Freizeitgutschrift für die Tage einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen ist; eine solche Regelung kann auch für Angestellte mit einer monatlich gleich bleibenden Vergütung gelten (vgl. BAG vom 22. 9. 1993 - 5 AZR 612/92 -, EEK I/1128).