

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 26.09.2001, Az.: 5 AZR 539/00

Lohnfortzahlung: Nacharbeit für Krankheit ist Mittelalter

Auch ein Tarifvertrag darf nicht vorsehen, dass Arbeitnehmer für jeden Tag der krankheitsbedingten Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber entweder 1,5 Tage „nacharbeiten“ müssen oder von ihrem Guthabenkonto 1,5 Tage abgezogen werden.

Quelle: Wolfgang Büser

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall; Unentgeltliche Nacharbeit; Kürzung des Arbeitszeitkontos

Gericht: BAG	Entscheidungsform: Urteil
Datum: 26.09.2001	Referenz: JurionRS 2001, 10343
Aktenzeichen: 5 AZR 539/00	ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Kassel - 1 Ca 246/99

LAG Hessen - 1 Sa 2278/99

Rechtsgrundlagen:

§ 4 Abs. 1 EFZG

§ 4 EFZG

§ 4a EFZG

Art. 9 Abs. 3 GG

§ 10 III Nr. 1 MTV kunststoffverarbeitende Industrie in Hessen

Fundstellen:

BAGE 99, 112 - 120

ARST 2002, 186

AuA 2002, 426-427

AuR 2002, 118

AUR 2002, 118

BB 2002, 733-735 (Volltext mit amtl. LS)

BB 2002, 732-735

DB 2002, 795-797 (Volltext mit amtl. LS)

EBE/BAG 2002, 44-46

EzA-SD 5/2002, 6

FA 2002, 146

FA 2002, 126

FAr 2002, 126

FAr 2002, 146

JR 2003, 44

MDR 2002, 525-527 (Volltext mit amtl. LS)

NJW 2002, 1819-1821 (Volltext mit amtl. LS) "Kürzung des Arbeitszeitkontos"

NWB 2002, 1013

NZA 2002, 387-390 (Volltext mit red./amt. LS)

Personal 2002, 60

RdW 2002, 404-405

SAE 2003, 75-78

schnellbrief 2002, 7

ZAP EN-Nr. 0/2002

BAG, 26.09.2001 - 5 AZR 539/00

Amtlicher Leitsatz:

Eine Tarifregelung, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, für jeden Tag der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall den Arbeitnehmer 1, 5 Stunden nacharbeiten zu lassen bzw. , sofern ein Arbeitszeitkonto vorhanden ist, von diesem Zeitkonto 1, 5 Stunden in Abzug zu bringen, weicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von § 4 Abs. 1 EFZG ab und ist deshalb nach § 12 EFZG , § 134 BGB unwirksam.

Tenor:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Juni 2000 - 1 Sa 2278/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe des Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers.
- 2 Der Kläger ist bei der Beklagten, die ein Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie betreibt, als Maschinenführer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag der kunststoffverarbeitenden Industrie in Hessen vom 26. Oktober 1994/4. November 1996 (MTV) in der ab 1. Dezember 1997 geltenden Fassung Anwendung.

- 3 Im Betrieb der Beklagten wird für den Kläger ein Arbeitszeitkonto geführt, auf dem alle lohnpflichtigen Arbeitsstunden verzeichnet werden. Die Höhe des Vergütungsanspruchs richtet sich nach der Anzahl der auf dem Arbeitszeitkonto verbuchten Arbeitsstunden.
- 4 Vom 11. bis 14. Januar 1999 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Die Beklagte zog für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit 1, 5 Stunden, dh. insgesamt sechs Stunden von dem Guthaben des Arbeitszeitkontos des Klägers ab.
- 5 Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Gutschrift der in Abzug gebrachten sechs Arbeitsstunden, weil die Beklagte zu der erfolgten Kürzung nicht berechtigt gewesen sei.
- 6 Der Kläger hat beantragt,
- 7 die Beklagte zu verurteilen, seinem Arbeitszeitkonto sechs Stunden gutzuschreiben.
- 8 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei nach § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV in der ab 1. Januar 1997 geltenden Fassung berechtigt gewesen, von dem Arbeitszeitkonto des Klägers je Krankheitstag 1, 5 Stunden in Abzug zu bringen. Die Tarifvorschrift sei nach wie vor wirksam. Die Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes durch das sog. Korrekturgesetz vom 19. Dezember 1998 habe die tarifliche Regelung nicht beeinflusst.
- 9 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

- 10 Die zulässige Revision ist nicht begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger sechs Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
- 11 I. Die Beklagte war nicht berechtigt, dem Kläger je Tag der Arbeitsunfähigkeit 1, 5 Arbeitsstunden vom Arbeitszeitkonto abzuziehen. Die Regelung im MTV, auf die sich die Beklagte beruft, ist nach § 12 EFZG iVm. § 134 BGB nichtig.
- 12 1. Der Manteltarifvertrag für die kunststoffverarbeitende Industrie in Hessen in der ab 1. Dezember 1997 geltenden Fassung bestimmt - soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung - folgendes:
- 13 "§ 10 III Nr. 1
- 14 Bei Erkrankung, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 15 Die Höhe der Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall bemißt sich unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nach der Arbeitsvergütung, die dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht, ohne Mehrarbeit und ohne Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend. Der Vergütungsberechnung können die durchschnittlichen Verhältnisse eines Zeitraums zugrunde gelegt werden, der durch Betriebsvereinbarung festzulegen ist.
- 16 Der Arbeitgeber kann für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit, für die er Vergütungsfortzahlung leisten muß, den Arbeitnehmer 1, 5 Stunden nacharbeiten lassen bzw. , sofern ein Arbeitszeitkonto vorhanden ist, diese 1, 5 Stunden von seinem Zeitkonto in Abzug bringen. Ist Nacharbeit bzw. eine Verrechnung mit dem Zeitkonto nicht möglich, so ist der Arbeitgeber berechtigt, diese 1, 5 Stunden pro Arbeitstag von der Vergütung in Abzug zu bringen.

- 17 Diese Anrechnungsmöglichkeit ist auf 15 Kalendertage pro Kalenderjahr bzw. 10 Kalendertage pro Krankheitsfall beschränkt.
- 18 . . . "
- 19 2. § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV weicht zuungunsten der Arbeitnehmer von § 4 Abs. 1 EFZG ab.
- 20 a) Das dem Arbeitgeber in § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV eingeräumte Recht, den Arbeitnehmer für jeden Tag entgeltfortzahlungspflichtiger Arbeitsunfähigkeit 1, 5 Stunden nacharbeiten zu lassen bzw. , sofern ein Arbeitszeitkonto vorhanden ist, 1, 5 Stunden von diesem Arbeitszeitkonto in Abzug zu bringen, oder, soweit Nacharbeit bzw. eine Verrechnung mit dem Zeitkonto nicht möglich ist, 1, 5 Stunden pro Krankheitstag vom Lohn bzw. Gehalt in Abzug zu bringen, verstößt nach dem Tarifwortlaut allerdings nicht unmittelbar gegen § 4 Abs. 1 EFZG . Denn nach § 10 III Nr. 1 Abs. 2 MTV bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder der davon abweichenden vereinbarten Arbeitszeit ohne Mehrarbeit und ohne Mehrarbeitszuschläge zusteht.
- 21 § 10 III Nr. 1 Abs. 2 MTV entspricht damit zwar im wesentlichen § 4 Abs. 1 EFZG . Doch kann die Regelung über die Höhe der Entgeltfortzahlung in § 10 III Nr. 1 Abs. 2 MTV nicht isoliert betrachtet werden. Die Bestimmung steht in engem systematischen Zusammenhang mit den dem Arbeitgeber in § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV eingeräumten Rechten. Diese Rechte des Arbeitgebers bestehen nur bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Sie führen im Ergebnis zu einer Verringerung des laufenden Arbeitsentgelts. § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV bewirkt, daß der Arbeitgeber in den dort genannten Alternativen unter Berücksichtigung der Obergrenze des Abs. 4 vom Arbeitnehmer tatsächlich geleistete Arbeit nicht zu vergüten braucht: Entweder arbeitet der Arbeitnehmer einzelne Stunden unentgeltlich oder er erhält durch den Abzug vom Zeitkonto bzw. von der Vergütung für bereits geleistete Arbeit kein Arbeitsentgelt. Rechnerisch mindert sich die Vergütung je Tag der Arbeitsunfähigkeit bei einer regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 7, 6 Stunden je Arbeitstag auf 80, 26 % der Vergütung, die dem Arbeitnehmer ohne Anwendung dieser Bestimmung zugestanden hätte. Der tarifliche Zusammenhang der Regelungen in § 10 III Nr. 1 Abs. 2 und 3 MTV erhellt damit, daß sich bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit die Höhe des Arbeitsverdienstes reduziert (ebenso Harth Die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 2000 S. 91).
- 22 b) Diese wirtschaftliche Folge ist auch objektives Ziel des Tarifvertrags. Das bestätigt die Entstehungsgeschichte der Tarifnorm. Während § 10 III MTV in der Fassung vom 26. Oktober 1994/4. November 1996 eine Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen enthielt, regelt die hier in Streit stehende Fassung des § 10 III Nr. 1 MTV die Entgeltfortzahlung eigenständig. Vor dem Hintergrund der zum 1. Oktober 1996 durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I S 1476) in Kraft getretenen Absenkung der Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit auf 80 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts haben die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Bestimmungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall modifiziert.
- 23 Dem Anliegen der Gewerkschaftsseite, die hundertprozentige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sicherzustellen, trägt § 10 III Nr. 1 Abs. 2 MTV zunächst Rechnung. Auf der anderen Seite berücksichtigt die Tarifregelung erkennbar den Wunsch der Arbeitgeber nach einer Senkung der Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, indem sie dem Arbeitgeber das Recht einräumt, unbezahlte Nacharbeit verlangen zu können, bzw. je Tag der Arbeitsunfähigkeit 1, 5 Stunden vom Zeitkonto in Abzug zu bringen, oder, soweit Nacharbeit oder eine Verrechnung mit dem Zeitkonto nicht möglich ist, 1, 5 Stunden je Krankheitstag vom Lohn abzuziehen. In der in § 10 III Nr. 1 Abs. 4 MTV enthaltenen Beschränkung der Anrechnungsmöglichkeiten auf 15 Kalendertage im Kalenderjahr bzw. 10 Krankheitstage je Krankheitsfall kommt der Kompromißcharakter dieser Tarifregelung besonders augenscheinlich zum Ausdruck. Die Entgeltfortzahlungskosten belaufen sich für diese Zeitdauer auf 80, 26 % der Vergütung, im übrigen in den Grenzen des § 3 Abs. 1 EFZG auf 100 % der Vergütung.

- 24 c) Soweit die Revision meint, Ziel der tariflichen Neuregelung des Jahres 1997 sei allein gewesen, den Zweck des damaligen § 4 b EFZG (heute § 4 a EFZG) nachzuvollziehen und damit dem Mißbrauch der Entgeltfortzahlung entgegenzuwirken, kann dem nicht gefolgt werden. Hierbei werden der tarifliche Gesamtzusammenhang und die Entstehungsgeschichte des § 10 III Nr. 1 MTV nicht genügend beachtet. Daß durch die Senkung der Entgeltfortzahlungskosten auch dem Mißbrauch der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entgegengewirkt werden kann, bedeutet nicht, daß dies das einzige objektive Ziel der tariflichen Regelung ist. Kostensenkung und Eindämmung des Mißbrauchs der Entgeltfortzahlung schließen sich nicht aus, sondern ergänzen sich. Beide Gesichtspunkte waren im übrigen auch Zweck der Änderung des EFZG durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (vgl. BT-Drucks. 13/4612 S 10 f.).
- 25 3. Mit der Heraufsetzung der Höhe des bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Arbeitsentgelts von 80 % auf 100 % des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts durch das sog. Korrekturgesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S 3843) zum 1. Januar 1999 ist § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV unwirksam geworden. Diese Tarifnorm ist mit dem gemäß § 12 EFZG zugunsten der Arbeitnehmer zwingenden und nicht tarifdispositiven § 4 Abs. 1 EFZG nicht mehr vereinbar (ebenso Harth aaO S 104).
- 26 a) Die Wirksamkeit des § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV ergibt sich nicht aus dem Tarifvorbehalt des § 4 Abs. 4 EFZG .
- 27 aa) Nach § 4 Abs. 4 EFZG kann durch Tarifvertrag eine von § 4 Abs. 1 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Zur "Bemessungsgrundlage" iS des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gehören sowohl die Berechnungsmethode als auch die Berechnungsgrundlage. Die Tarifvertragsparteien können daher das gesetzliche Lohnausfallprinzip durch das Referenzprinzip ersetzen sowie Umfang und Bestandteile des zugrunde zu legenden Arbeitsentgelts regeln (Senat 26. August 1998 - 5 AZR 740/97 - BAGE 89, 330). So können einzelne Vergütungsbestandteile, wie beispielsweise die Nachtarbeitsvergütung, von der Berechnung der Krankenbezüge ausgenommen werden.
- 28 bb) § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV betrifft weder die Berechnungsmethode noch die -grundlagen des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts. Denn die Tarifvorschrift regelt nicht, welche Entgeltbestandteile bei der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts zu berücksichtigen sind oder unberücksichtigt bleiben. Zu den Bemessungsgrundlagen iSv. § 4 Abs. 4 EFZG gehört zwar auch die Arbeitszeit. Damit ist allerdings die Arbeitszeit gemeint, für die der Arbeitnehmer in dem Zeitraum des § 3 Abs. 1 EFZG Arbeitsentgelt bekommen hätte, wenn er nicht an der Arbeitsleistung verhindert gewesen wäre, sondern gearbeitet hätte (ErfK/Dörner 2. Aufl. EFZG § 4 Rn. 7). Dieser für die Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung maßgebliche Zeitfaktor kann abweichend von § 4 Abs. 1 EFZG festgelegt werden. So kann geregelt werden, ob die jeweils individuelle oder die betriebsübliche Arbeitszeit entgeltfortzahlungspflichtig sein soll. Von diesen Gestaltungsmöglichkeiten haben die Tarifvertragsparteien in § 10 III Nr. 1 Abs. 2 MTV Gebrauch gemacht. In § 10 III Nr. 1 Abs. 3 und 4 MTV wird jedoch nicht der Zeitfaktor näher geregelt, sondern dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, unter den dort im einzelnen bestimmten Voraussetzungen unentgeltliche Arbeitsleistungen vom Arbeitnehmer verlangen zu können. Eine solche Regelung wird von der Tariföffnungsklausel des § 4 Abs. 4 EFZG nicht erfaßt.
- 29 b) Entgegen der Auffassung der Revision kann die Wirksamkeit des § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV auch nicht damit begründet werden, die Tarifregelung verfolge den gleichen Zweck wie § 4 a EFZG . Denn § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV hat einen anderen Regelungsinhalt als § 4 a EFZG .
- 30 Während nach § 4 a EFZG der Arbeitgeber Leistungen kürzen kann, die er zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt, führt § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV zu einer Verringerung des laufenden Arbeitsentgelts für geleistete Arbeit. Laufendes Arbeitsentgelt ist der Bruttoverdienst des Arbeitnehmers, den dieser aus dem Arbeitsverhältnis als Gegenleistung für geleistete Arbeit für bestimmte Zeitabschnitte erhält (vgl. ErfK/Dörner aaO EFZG § 4 Rn. 16 und EFZG § 4 a Rn. 6;

Schmitt EFZG 4. Aufl. § 4 Rn. 47; Kasseler Handbuch/Vossen 2. Aufl. 2. 2 Rn. 341 f.).
Sondervergütungen werden demgegenüber nicht als Gegenleistung für Arbeitsleistungen in bestimmten Zeitabschnitten erbracht, sondern als weitergehende zusätzliche Leistungen, wie beispielsweise Weihnachtsgratifikationen uä. (vgl. ErfK/Dörner aaO EFZG § 4 a Rn. 10 ff. mwN). Die Vergütung für Mehrarbeit ist die Gegenleistung für die in einem bestimmten Zeitabschnitt erbrachte Arbeitsleistung und keine weitere Leistung, die zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt bezahlt wird.

- 31** II. Die durch § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG beschränkte Zulässigkeit abweichender tarifvertraglicher Regelungen zuungunsten der Arbeitnehmer ist verfassungsgemäß. Diese Bestimmungen verstoßen nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG .
- 32** 1. Der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Schutz der Tarifautonomie erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen und umfaßt insbesondere auch das Aushandeln von Tarifverträgen (vgl. BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 [BVerfG 24.04.1996 - 1 BvR 712/86] = AP HRG § 57 a Nr. 2). Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflußnahme und überläßt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen. Zu den der Regelungsbefugnis der Koalitionen überlassenen Materien gehören insbesondere das Arbeitsentgelt und die anderen materiellen Arbeitsbedingungen (vgl. BVerfGE 94, 268, 283 [BVerfG 24.04.1996 - 1 BvR 712/86] ; BVerfG 27. April 1999 - 1 BvR 2203/93 und 1 BvR 897/95 - BVerfGE 100, 271 = NZA 1999, 992; BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 -).
- 33** Die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit kann, obwohl sie ohne Gesetzesvorbehalt gewährleistet ist, jedenfalls zum Schutz von Gemeinwohlbelangen eingeschränkt werden, denen gleichermaßen verfassungsrechtlicher Rang gebührt. Dem Gesetzgeber ist es, wenn solche Gründe vorliegen, grundsätzlich nicht verwehrt, Fragen zu regeln, die Gegenstand von Tarifverträgen sein können (vgl. BVerfGE 94, 268, 284 [BVerfG 24.04.1996 - 1 BvR 712/86] ; 100, 271, 283). Art. 9 Abs. 3 GG verleiht den Tarifvertragsparteien für den für tarifvertragliche Regelungen offenstehenden Bereich zwar ein Normsetzungsrecht aber kein Normsetzungsmonopol. Der Gesetzgeber bleibt befugt, das Arbeitsrecht zu regeln. Damit verbundene Beeinträchtigungen der Tarifautonomie sind verfassungsgemäß, wenn der Gesetzgeber mit den gesetzlichen Regelungen den Schutz der Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt und hierbei den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt (BVerfG 3. April 2001, aaO).
- 34** 2. Diese Voraussetzungen sind beachtet. § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG beeinträchtigen zwar den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG . Denn hierdurch werden die Möglichkeiten zur Regelung der Arbeitsbedingungen einseitig beschränkt. Diese Bestimmungen dienen jedoch der Sicherung von Belangen, die mit Verfassungsrang ausgestattet sind.
- 35** a) Die Bedeutung der gesetzlich geregelten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kommt bereits in deren geschichtlicher Entwicklung zum Ausdruck. Die Gesetzgebung hat sich schon früh der Sicherung der Arbeitnehmer im Krankheitsfall angenommen (hierzu MünchArbR/Boecken 2. Aufl. § 84 Rn. 2 ff. ; Schmitt aaO Einl. Rn. 17 ff.). Die Geschichte des modernen Rechts der Entgeltfortzahlung beginnt im vorletzten Jahrhundert mit der Einführung des § 60 ADHGB von 1861 sowie später der §§ 63 HGB , 133 c GewO und 616 BGB . In der Nachkriegszeit wurde die Entgeltfortzahlung durch das Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle (ArbKrankhG) vom 26. Juni 1957 (BGBl. I S 649) und daran anschließend durch das Lohnfortzahlungsgesetz (LohnFG) vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S 946) fortgeschrieben und mit dem Inkrafttreten des EFZG am 1. Juni 1994 (BGBl. I S 1014) in der Bundesrepublik Deutschland für Arbeiter und Angestellte einheitlich geregelt. Seit Inkrafttreten des § 9 LohnFG, der dem heutigen § 12 EFZG entspricht, kann von den wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht durch Tarifvertrag zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.
- 36** Mit den Regelungen in § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG wird ein einheitlicher Mindeststandard der Entgeltfortzahlung sichergestellt. Hierdurch wird gewährleistet, daß alle Arbeitnehmer unabhängig

davon, ob sie tarifgebunden sind oder nicht, und losgelöst von der tariflichen Regelungsmacht der Gewerkschaften für die in § 3 Abs. 1 EFZG näher bestimmte Dauer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Entgelts erhalten (§ 4 Abs. 1 EFZG). Das Gesetz schützt damit die wirtschaftliche und soziale Existenz des Arbeitnehmers in einer Notlage und bewirkt unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange der Arbeitgeber eine angemessene finanzielle Sicherung der Arbeitnehmer. § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG gewährleisten, daß dieses gesetzliche Ziel nicht umgangen werden kann. Beide Vorschriften dienen deshalb der Verwirklichung und Durchsetzung des Sozialstaatsprinzips (Art. 20 Abs. 1 GG) und damit verfassungsrechtlich legitimierte Gemeinwohlbelangen.

37 b) Zur Sicherstellung der gesetzgeberischen Ziele sind die Regelungen in § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG geeignet und erforderlich. Die Bestimmungen sind auch verhältnismäßig im engeren Sinne. Die Einschränkung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten ist unter Berücksichtigung des Regelungszwecks von § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG nicht unangemessen. Den Tarifvertragsparteien steht trotz der Beschränkungen in § 12 und § 4 Abs. 4 EFZG noch ein beträchtlicher Gestaltungsspielraum zur Verfügung. Die Berechnungsgrundlagen der Höhe des nach § 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden Entgelts können nach § 4 Abs. 4 EFZG tariflich geregelt werden. Über die nähere Ausgestaltung der Kürzungsmöglichkeiten des § 4 a EFZG kann weiterhin auch durch Tarifverträge einem Mißbrauch der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entgegengewirkt werden. In diesem Rahmen sind bezogen auf Sondervergütungen auch Regelungen denkbar, wie sie in § 10 III Nr. 1 Abs. 3 MTV enthalten sind. Daß der Gesetzgeber das laufende Arbeitsentgelt von diesen Kürzungsmöglichkeiten ausgenommen hat, weil er offenbar eine Reduzierung von Sondervergütungen als nicht so einschneidend empfunden hat, hält sich in dem Rahmen der gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit.

38 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

39

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.