

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 23. April 2024  
- 5 AZR 178/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:230424.U.5AZR178.23.0

I. Arbeitsgericht Bonn

Urteil vom 10. August 2022  
- 2 Ca 747/22 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 18. April 2023  
- 4 Sa 658/22 -

---

Entscheidungsstichwort:

Bemessungsgrundlage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 178/23  
4 Sa 658/22  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. April 2024

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2024 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Zorn und Markhof für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. April 2023 - 4 Sa 658/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Wach- und Sicherheitsunternehmen, seit dem Jahr 2012 als Werkschutzfachkraft beschäftigt. Sein Stunden-Grundlohn betrug im streitgegenständlichen Zeitraum - im März und April 2022 - 17,64 Euro brutto. Zusätzlich erhielt der Kläger für Nachtarbeit einen Nachtzuschlag von 1,44 Euro brutto je Stunde und für Sonntagsarbeit einen Sonntagszuschlag von 8,82 Euro brutto je Stunde. Weiter zahlte die Beklagte dem Kläger für Schichten, in denen er als Schichtleiter eingeteilt war, eine sog. Schichtleiterzulage iHv. 2,12 Euro brutto je Stunde. 2

Im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gilt ua. der allgemeinverbindliche Tarifvertrag zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 13. November 1997 (im Folgenden „TV Entgeltfortzahlung“). § 3 dieses Tarifvertrags lautet auszugsweise: 3

#### **„§ 3 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab 1. Mai 1999**

Ab dem 1. Mai 1999 wird ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Entgelt in Höhe von 100% der tariflichen Vergütung<sup>2</sup> des Arbeitnehmers gezahlt.

Die 100% berechnen sich nach der Lohngruppe des Arbeitnehmers, in die er eingruppiert ist.

Es gilt das Lohnausfallprinzip. Leistungen nach Ziffer 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW bleiben bei der Ermittlung der tariflichen Vergütung unberücksichtigt.

Mit Ausnahme dieser Regelung und der Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 2. April 1993 gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

...

Zu § 3<sup>2)</sup> Über die weitere Einbeziehung der Sonn- und Feiertagszuschläge in die Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird 1998 erneut verhandelt.“

Bei den nach § 3 Abs. 2 Satz 3 TV Entgeltfortzahlung bei der Ermittlung der tariflichen Vergütung nicht zu berücksichtigenden Leistungen „nach Ziffer 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW“ handelte es sich nach der damaligen Fassung dieses Tarifvertrags vom 2. April 1993 um ein Urlaubsgeld und um eine Weihnachtszuwendung.

4

Der Kläger erkrankte während der Nachtschicht vom 26. auf den 27. März 2022 und war aufgrund dieser Erkrankung in der Zeit vom 27. März bis zum 5. April 2022 arbeitsunfähig. In den bereits erstellten Dienstplänen war er in dieser Zeit auch für Sonntagsarbeit und für Nachtschichten mit und ohne Schichtleitertätigkeiten eingeplant. Die Beklagte zahlte an den Kläger als Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 27. März bis zum 5. April 2022 lediglich den Stunden-Grundlohn für die dienstplanmäßig vorgesehenen Stunden.

5

Mit seiner Klage hat der Kläger weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe der Nacht- und Sonntagszuschläge und der sog. Schichtleiterzulage geltend gemacht, wie er sie erhalten hätte, wenn er im streitgegenständlichen Zeitraum entsprechend den bereits erstellten Dienstplänen gearbeitet hätte. Er hat die Auffassung vertreten, sein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfasse diese Leistungen. Das ergebe die Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen. Ein Wille der Tarifvertragsparteien, die streitgegenständlichen

6

Vergütungsbestandteile von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auszunehmen, könne den Tarifverträgen nicht entnommen werden.

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Belang - sinngemäß beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 210,35 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 6. Mai 2022 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 215,52 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 17. Mai 2022 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, sie habe den Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers aus § 3 Abs. 1 EFZG mit der Zahlung des Stunden-Grundlohns vollständig erfüllt. Nach Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmungen sei sie nicht verpflichtet, die vom Kläger weiter begehrten Zuschläge zu bezahlen. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für die Revision noch erheblich - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassen Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und die Abweisung der Klage insgesamt, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 10

- I. Der Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG erstreckt sich auf die von ihm geltend gemachten tarifvertraglich geregelten Zuschläge bzw. Zulagen. Er hat daher für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 27. März bis zum 5. April 2022 Anspruch weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 425,87 Euro brutto. 11
1. Der Kläger war im streitgegenständlichen Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Ihm stand dem Grunde nach unstreitig ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG zu. 12
2. Der Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erstreckte sich im streitgegenständlichen Zeitraum auf die in § 3 Ziff. 3 bzw. § 3 Ziff. 5 des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 16. Januar 2017 geregelten Nacht- und Sonntagszuschläge und auf die in Ziff. 2.1 des ebenfalls allgemeinverbindlichen und damals maßgeblichen Lohn tariffvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 17. Februar 2021 vorgesehene sog. Schichtleiterzulage. 13
- a) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfasst nach dem in § 4 Abs. 1 EFZG verankerten Entgeltausfallprinzip grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge, wie sie der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre. § 4 Abs. 1a EFZG nimmt lediglich das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt aus, sowie den Ersatz für tatsächliche und nur bei Erbringung der Arbeitsleistung entstehende Aufwendungen (vgl. BAG 20. Januar 2010 - 5 AZR 53/09 - Rn. 11, BAGE 133, 101; 27. April 2016 - 5 AZR 229/15 - Rn. 22, BAGE 155, 70). 14
- b) Ausgehend hiervon erstreckte sich der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG auf die geltend gemachte Schichtleiterzulage und auf die Zuschläge für die Nacht- und Sonntagsarbeit. Wenn der Kläger nicht wegen seiner Erkrankung arbeitsunfähig 15

gewesen wäre, sondern entsprechend den bereits erstellten Dienstplänen gearbeitet hätte, hätte er diese Leistungen erhalten. Sie stellen eine zusätzliche Vergütung für die nachts, sonntags und als Schichtleiter zu erbringende Arbeitsleistung dar.

3. Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG kann durch Tarifvertrag eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Dies umfasst sowohl die Berechnungsmethode wie auch die Berechnungsgrundlage (*BAG 20. Januar 2010 - 5 AZR 53/09 - Rn. 12, BAGE 133, 101*). Der im Arbeitsverhältnis der Parteien geltende TV Entgeltfortzahlung enthält für die streitgegenständlichen Zulagen jedoch keine solche Regelung. 16

a) Der TV Entgeltfortzahlung wurde mit Wirkung ab dem 18. Februar 1998 für allgemeinverbindlich erklärt. Damit gelten seine Normen gemäß § 5 Abs. 4 TVG auch im Arbeitsverhältnis der Parteien, das vom räumlichen, zeitlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst ist. 17

b) § 3 TV Entgeltfortzahlung sieht hinsichtlich der streitgegenständlichen Vergütungsbestandteile keine Abweichungen von § 4 Abs. 1 EFZG vor. Das ergibt die Auslegung dieser Regelung (*vgl. zu den für die Auslegung von Tarifverträgen nach st. Rspr. anzuwendenden allgemeinen Auslegungsgrundsätzen BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 48/22 - Rn. 19 mwN*). 18

aa) Aus dem Wortlaut der tariflichen Regelungen lässt sich nicht auf eine Herausnahme der streitgegenständlichen Leistungen aus dem bei Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Arbeitsentgelt schließen. Er spricht vielmehr für deren Einbeziehung in die Bemessungsgrundlage. 19

(1) Nach § 3 Abs. 1 TV Entgeltfortzahlung ist im Krankheitsfall Entgelt in Höhe von „100% der tariflichen Vergütung“ fortzuzahlen. Da es sich bei allen vorliegend geltend gemachten Vergütungsbestandteilen - sowohl im Entstehungs- 20

zeitpunkt der Norm als auch im streitgegenständlichen Zeitraum - um in Tarifverträgen vorgesehene Leistungen handelt, waren und sind sie von dieser Formulierung erfasst.

(2) Die in § 3 Abs. 2 Satz 1 TV Entgeltfortzahlung folgende Bezugnahme auf die „Lohngruppe des Arbeitnehmers, in die er eingruppiert ist“ steht diesem Verständnis nicht entgegen. Mit diesen Worten wird keine Beschränkung auf den tariflichen Stunden-Grundlohn geregelt, zumal der Tarifvertrag zugleich ausdrücklich die Geltung des Lohnausfallprinzips vorsieht. Damit wird die Berechnungsmethode für die Entgeltfortzahlung bezeichnet, die auf die Vergütung abstellt, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er nicht erkrankt wäre. Enthält eine Tarifnorm einen Fachbegriff, ist davon auszugehen, dass der Begriff in seiner in fachlichen Kreisen bestimmten Bedeutung verwendet werden soll (vgl. BAG 20. Juli 2023 - 6 AZR 256/22 - Rn. 25). Für ein entsprechendes Wortverständnis der Tarifvertragsparteien spricht auch, dass sie in § 2 TV Entgeltfortzahlung für die Zeit vor dem 1. Mai 1999 für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts mit der Referenzmethode ein Alternativmodell vorsahen. 21

(3) Der Wortlaut der Protokollerklärung zu § 3<sup>2)</sup> TV Entgeltfortzahlung ist entgegen der Auffassung der Revision unergiebig, weil ihr ein eindeutiger Inhalt nicht zu entnehmen ist. Der darin enthaltene Hinweis zu zukünftigen Verhandlungen über die „weitere Einbeziehung der Sonn- und Feiertagszuschläge in die Berechnungsgrundlage“ legt allerdings nahe, dass es darum gehen sollte, ob diese nach wie vor - „weiterhin“ - einbezogen werden sollten. Nach dem abweichenden Normverständnis der Beklagten müsste es dagegen nicht um die „Einbeziehung“, sondern um die „Herausnahme“ dieser Vergütungsbestandteile gehen. Allerdings schließt es der Wortlaut der Erklärung auch nicht vollkommen aus, sie als auf die später zu verhandelnde erstmalige und damit „erweiternde“ Einbeziehung der genannten Leistungen gerichtet zu verstehen. 22

bb) Der tarifliche Gesamtzusammenhang macht dagegen deutlich, dass diese Norm hinsichtlich der streitgegenständlichen Vergütungsbestandteile keine Abweichungen von der gesetzlichen Bemessungsgrundlage vorsieht. Abweichende Regelungen enthält § 3 TV Entgeltfortzahlung nämlich nur hinsichtlich 23

der „Leistungen nach Ziffer 3.3.1 und 3.3.2 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW“. Hierbei handelte es sich nach dem 1997 geltenden Manteltarifvertrag in der Fassung vom 2. April 1993 um ein tarifliches Urlaubsgeld und eine tarifliche Weihnachtszuwendung. Diese ausdrücklich bezeichneten Leistungen sollen nach dem TV Entgeltfortzahlung „unberücksichtigt“ bleiben. Eine derartige Regelung wäre überflüssig, wenn die Entgeltfortzahlung durch § 3 Satz 1 TV Entgeltfortzahlung bereits auf den tariflichen Stunden-Grundlohn beschränkt wäre. Zugleich deutet die Herausnahme bestimmter konkret bezeichneter Leistungen mit hinreichender Klarheit darauf hin, dass alle übrigen Vergütungsbestandteile - sofern sie nicht unter § 4 Abs. 1a EFZG fallen - zu berücksichtigen sein sollen.

Die Annahme der Revision, der in Bezug genommene „Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW“ vom 2. April 1993 habe keine Regelungen zu den streitgegenständlichen Zuschlägen enthalten, so dass der TV Entgeltfortzahlung sie gar nicht habe ausnehmen können, ist unzutreffend. Nacht- und Sonntagszuschläge waren zwar nicht in der damaligen Fassung des Manteltarifvertrags vorgesehen, wohl aber im Lohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 13. November 1997 (dort Ziff. 3). Dieser Tarifvertrag wurde von denselben Tarifvertragsparteien am selben Tag wie der TV Entgeltfortzahlung abgeschlossen. Der Lohntarifvertrag sah unter Ziff. 2 auch bereits Zuschläge für den Leiter einer Wachgruppe vor. Ob dieser Tarifvertrag während seiner Laufzeit für allgemeinverbindlich erklärt wurde, ist für die Auslegung von § 3 TV Entgeltfortzahlung unerheblich. Insoweit kommt es lediglich darauf an, dass den Tarifvertragsparteien - wofür auch die Protokollerklärung spricht - bekannt war, dass weitere Lohnzuschläge existierten, die nach § 4 Abs. 1 EFZG zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt rechneten. Die Tarifvertragsparteien hätten solche Vergütungsbestandteile also ausdrücklich aus der Bemessungsgrundlage herausnehmen können und müssen, wenn dies gewollt gewesen wäre. Wäre es tatsächlich um erst später eingeführte Zuschläge gegangen, hätte deren Herausnahme aus dem Entgeltfortzahlungsanspruch ebenfalls einer hinreichend deutlichen tarifvertraglichen Regelung bedurft, die ggf. eine Änderung des TV Entgeltfortzahlung erfordert hätte.

24

- cc) Insgesamt ergibt sich damit mit hinreichender Deutlichkeit, dass der TV Entgeltfortzahlung hinsichtlich anderer als der ausdrücklich genannten Vergütungsbestandteile keine abweichende Bemessungsgrundlage iSv. § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG enthält. Für die streitgegenständlichen Leistungen bleibt es also dabei, dass sie Bestandteil des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG sind. 25
- c) Über die Zusammensetzung und Höhe der zuletzt vom Kläger geltend gemachten Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit sowie der Schichtleiterzulage besteht zwischen den Parteien kein Streit. 26
- II. Dem Kläger stehen gesetzliche Zinsen jedenfalls ab dem vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Zeitpunkt zu. 27
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 28

Linck

Neumann

Bubach

Zorn

Markhof