

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 Sa 445/15

17 Ca 1190/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 19.10.2016

Rechtsvorschriften:

§ 17 Manteltarifvertrag des Bayerischen Roten Kreuzes vom 16.03.2006;

§ 23 c Abs. 1 SGB IV, § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V

Orientierungshilfe:

Nach § 17 Abs. 3 MTV-BRK vom 16.03.2006 berechnet sich der Zuschuss zum Krankengeld nach der Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und dem Nettoentgelt, das der Arbeitnehmer im Falle der gesetzlichen Entgeltfortzahlung erhalten hätte. Das Bruttoentgelt ist nicht maßgeblich.

Urteil:

1. Auf die Berufung des Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.10.2015 – 17 Ca 1190/15 – abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der tarifliche Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Krankengeld und dem Nettoentgelt oder dem Bruttoentgelt zu zahlen ist.

Zwischen den Parteien bestand seit dem 08.08.2012 ein Arbeitsverhältnis. Die Klägerin war als Personalreferentin mit einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 3140,65 € mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden bei dem Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag des Bayerischen Roten Kreuzes vom 16.03.2006 (MTV-BRK) Anwendung. Zuletzt bezog die Klägerin Krankengeld sowie einen tarifvertraglichen Krankengeldzuschuss nach § 17 Abs. 3 MTV-BRK.

Der MTV-BRK lautet auszugsweise wie folgt:

§ 16 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) *Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Entgeltfortzahlung nach Maßgabe der §§ 3 ff. EntgeltFG für die Dauer von sechs Wochen. ...*

§ 17 Krankengeldzuschuss

- (1) *Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung nach § 16 MTV erhält der Mitarbeiter, dessen Betriebszugehörigkeit mehr als ein Jahr beträgt und der Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz erhält, einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der folgenden Absätze. ...*
- (3) *Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Leistungen des Sozialversicherungsträgers und der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bezahlt.*

Für Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei/von der Versicherungspflicht befreit sind, erfolgt die Berechnung der Höhe des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss unter Abzug fiktiver Barleistungen in Höhe des Betrages, der dem Mitarbeiter als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, wenn er dort versichert wäre.

...

Wegen der weiteren Einzelheiten des MTV-BRK wird auf Blatt 89 - 113 der Akten verwiesen.

Der vor dem MTV-BRK bei der Beklagten geltende Tarifvertrag verwies auf die Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung. Dessen § 37 Abs. 8 BAT lautete:

Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund gerichtlichen Vergleichs vom 20.10.2014 zum 31.01.2015. In Ziff. 6. Vergleiches verpflichtete sich der Beklagte, das Arbeitsverhältnis bis zum 31.01.2015 ordnungsgemäß abzurechnen und insbesondere den Krankengeldzuschuss bis 31.10.2014 nachzuzahlen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vergleichs wird auf Blatt 7 und 8 der Akten verwiesen.

Der Beklagte berechnete sodann den Krankengeldzuschuss für die Zeit vom 17.09.2014 bis 31.10.2014 anhand der Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und dem fiktiven Nettoentgelt. Hieraus ergibt sich für den Monat September ein Krankengeldzuschuss in Höhe von 10,16 € brutto, für den Monat Oktober 2014 in Höhe von 21,78 € brutto, die der Klägerin ausgezahlt wurden. Wegen der Einzelheiten wird auf die rechnerisch unstreitigen Abrechnungen der Beklagten vom Oktober 2014 (Blatt 10 der Akten) und vom September 2014 (Blatt 11 der Akten) verwiesen.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass sich der tarifliche Krankengeldzuschuss aus der Differenz zwischen dem Bruttoentgelt und dem Bruttokrankengeld errechnet. Bei einem unstreitigen Bruttoentgelt in Höhe von 3.140,65 € monatlich ergebe sich für September 2014 für 14 Tage ein anteiliges Bruttoentgelt in Höhe von 1.465,64 €. Hiervon in Abzug zu bringen seien rechnerisch unstreitige 929,74 € Bruttokrankengeld für diesen Zeitraum. Hiervon abzuziehen seien durch den Beklagten bereits ausbezahlte 7,82 €.

Für den Monat Oktober 2014 ergebe sich ein noch ausstehender Betrag in Höhe von 1.148,35 € brutto (3.140,65 € brutto abzüglich erhaltenen Bruttokrankengeldes in Höhe von rechnerisch unstreitigen 1.992,30 € brutto). Hiervon abzuziehen seien die geleisteten Zahlungen des Beklagten in Höhe von 21,78 € netto.

Die Klägerin stellte daher erstinstanzlich folgenden Antrag:

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.684,25 € brutto abzüglich bereits geleistete 29,60 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.654,65 € seit dem 28.10.2014 zu zahlen.

Der Beklagte beantragte erstinstanzlich, die Klage abzuweisen.

Die Regelungen zum Krankengeldzuschuss seien inhaltlich identisch mit den Regelungen zum Krankengeldzuschuss in § 22 Absatz 2 TVöD. Der Begriff der gesetzlichen Entgeltfortzahlung in § 17 Absatz 3 MTV-BRK beziehe sich auf das Nettoentgelt. Dementsprechend habe der Beklagte den Krankengeldzuschuss errechnet und den sich ergebenden Betrag ausbezahlt.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vortrages der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils verwiesen (Blatt 120 - 123 der Akten).

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Endurteil vom 13.10.2015, dem Beklagten zugestellt am 21.10.2015, stattgegeben. Das Arbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, dass sich der in § 17 Absatz 3 MTV-BRK verwendete Begriff der gesetzlichen Entgeltfortzahlung dem Wortlaut nach eindeutig auf das Bruttoentgelt beziehe und eine andere Auslegung nicht zulasse.

Der Beklagte hat gegen dieses Urteil mit Schriftsatz vom 18.11.2015, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 20.01.2016, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen, begründet.

Der Beklagte hält im Berufungsverfahren unter weiterer Ergänzung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages daran fest, dass der in § 17 Abs. 3 MTV-BRK verwendeten Begriff „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ bei richtiger Anwendung der entsprechenden Aus-

legungsgrundsätze nur „Nettovergütung“ bedeuten könne. Ein eindeutiger Tarifwortlaut sei nicht zu erkennen. Die Tarifvertragsparteien hätten bei Abschluss des MTV-BRK keine Änderung gegenüber den vorangegangenen Regelungen hinsichtlich der konkreten Berechnungsweise des Krankengeldzuschusses erreichen wollen. Mit der Kündigung des auf den BAT verweisenden Tarifvertrages habe das BRK Einsparungen im Hinblick auf die schwierige wirtschaftliche Lage bezweckt. In Bezug auf den Krankengeldzuschuss sei das Ziel des BRK gewesen, die Berechnungsgrundlage beizubehalten, den Zuschuss aber nicht steigen zu lassen, sollte der Gesetzgeber später das Krankengeld absenken. Im Gegenzug habe Ver.di gefordert, den Krankengeldzuschuss auf 39 Wochen zu verlängern. Im Ergebnis habe weder Ver.di eine Verlängerung auf 39 Wochen erzielt, noch das BRK die Deckelung auf den damals aktuellen Krankengeldstand. Eine Änderung der Bezugsgröße „Nettoentgelt“ sei in den Tarifverhandlungen nie Thema gewesen. Sinn und Zweck der Zahlung eines Krankengeldzuschusses sei eine „Aufstockungsleistung“ zum gesetzlichen Krankengeld. Es solle die Entgeltminderung, die der Arbeitsunfähige aufgrund der Begrenzung der Höhe des Krankengelds auf maximal 90 % des Nettoarbeitsentgelts gemäß § 47 Abs. 1 Satz 2 SGB V zwingend erfahre, ausgeglichen werden. Deshalb würden nach § 23 c SGB IV in den jeweils geltenden Fassungen die Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gelten, soweit die Einnahmen zusammen mit dort genannten Sozialleistungen (unter anderem Krankengeld) das Nettoarbeitsentgelt nicht bzw. um nicht mehr als 50 € im Monat übersteigen (so § 23 c Abs. 1 Satz 1 SGB IV in der seit 01.01.2008 geltenden Fassung).

Im Bereich des BRK werde der Krankengeldzuschuss seit Jahren und Jahrzehnten so berechnet wie in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (jetzt § 22 Absatz 2 TVöD), ohne dass sich die Tarifparteien an dieser Abrechnung gestört hätten, insbesondere auch nach Inkrafttreten des MTV-BRK.

Der Beklagte stellt daher im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.10.2015, Aktenzeichen 17 Ca 1190/15 wird abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des gesamten Verfahrens.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung des Beklagten kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt im Berufungsverfahren unter weiterer Ergänzung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags das Ersturteil. Das Arbeitsgericht sei zu Recht vom Wortlaut des § 17 Absatz 3 MTV-BRK ausgegangen. Der Begriff „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ entspreche dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers. Lohn sei stets der Bruttolohn. Gesetzliche Entgeltfortzahlung sei stets die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Dies ergebe sich auch aus einem Umkehrschluss zu § 22 Abs. 2 Satz 2 TVöD, der explizit auf das Nettoentgelt abstelle. Hätten die Tarifparteien den Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Leistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt vereinbaren wollen, hätten sie dies auch einfach formulieren können.

Mit Nichtwissen sei zu bestreiten, dass der Beklagte auch schon in den Jahren vor Einführung des MTV-BRK den Krankengeldzuschuss nach dem Unterschiedsbetrag zwischen der Nettovergütung und dem Bruttokrankengeld berechnet habe. Der Klägerin sei auch nicht bekannt, ob Ver.di die Berechnung bereits beanstandet habe. Die Klägerin könne auch keine Angaben dazu machen, ob die Berechnung Thema im Rahmen der Verhandlungen des Manteltarifvertrages gewesen sei.

Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass Ver.di kein Interesse daran gehabt habe, die Berechnungsvorschriften für den Krankengeldzuschuss zu ändern und das BRK lediglich eine Deckelung des Krankengeldzuschusses für den Fall der Absenkung des Krankengeldes erreichen wollte.

Auch aus § 23 c Satz 1 SGB IV könnten keine anderen Schlüsse gezogen werden. Der tarifliche Krankengeldzuschuss solle das gesetzliche Krankengeld als Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung ergänzen. Eine Auszahlung von 0,50 € - 0,80 € pro Tag an die Klägerin wären jedoch mit Sinn und Zweck der Regelung eines Krankengeldzuschusses nicht zu vereinbaren und darüber hinaus auch unwirtschaftlich. Dass bestimmte

Beträge im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Berechnung angerechnet würden, sei ein nicht seltenes Phänomen im Arbeitsrecht, wirke sich auf den Anspruch der Klägerin aber nicht aus.

Wegen des weiteren Vortrages der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze des Beklagten vom 20.01.2016 (Blatt 200 - 230 der Akten) und vom 29.06.2016 (Blatt 338 - 354 der Akten) sowie auf die Schriftsätze der Klagepartei vom 18.02.2016 (Blatt 242 - 250 der Akten) und vom 23.06.2016 (Blatt 317 - 319 der Akten) verwiesen.

Das Gericht hat mit Beschluss vom 23.03.2016 Tarifauskünfte vom Bayerischen Roten Kreuz und von Ver.di eingeholt (Blatt 266 - 268 der Akten). Wegen des Inhalts der Tarifauskünfte wird auf das Schreiben des BRK vom 20.04.2016 (Blatt 273 - 289 der Akten) sowie das am 03.06.2016 eingegangenen Schreiben von Ver.di (Blatt 307 - 313 der Akten) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet. Der Beklagte hat den Krankengeldzuschuss nach § 17 Abs. 3 MTV-BRK richtig berechnet und ausgezahlt.

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist begründet. Das Arbeitsgericht hätte der Klage nicht stattgeben dürfen, da der Beklagte die Höhe des tariflichen Krankengeldzuschusses nach § 17 MTV-BRK richtig nach der Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich aus der gesetzlichen Entgeltfortzahlung ergebenden Nettoentgelt berechnet und ausgezahlt hat. Die Differenz zum Bruttoentgelt ist nicht maßgebend.

I. Auf Grund des gerichtlichen Vergleichs vom 27.10.2014 stand der Klägerin unstreitig für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 17.09.2014 bis 30.10.2014 ein Anspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses zu. Unstreitig richtet sich dieser nach den Bestimmungen des im Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommenden § 17 MTV-BRK.

II. Der Beklagte hat den tariflichen Krankengeldzuschuss für den streitgegenständlichen Zeitraum richtig berechnet und ausgezahlt. Der Anspruch ist nach § 362 BGB daher vollständig durch Erfüllung erloschen. Weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

1. Die Klage ist in Höhe von 2,33 € netto bereits unschlüssig. Die Klägerin hat in der Klage u.a. für den Monat September 2014 die Abrechnung des Beklagten über den Krankengeldzuschuss vorgelegt (Blatt 11 der Akte) und ausgeführt, nach diesen Berechnungen einen Krankengeldzuschuss von 10,16 € erhalten zu haben (Blatt 2 der Akten), gleichzeitig aber nur 7,83 € netto für September von der Klageforderung abgezogen. Wie sich aus den vom Beklagten vorgelegten Abrechnungen ergibt, hat der Beklagte im September allerdings Lohnsteuer in Höhe von 2,33 € vom Krankengeldzuschuss abgezogen (Blatt 58 der Akten). Die Klägerin begehrt damit in Höhe von 2,33 € Zahlung an sich, obwohl der Beklagte in dieser Höhe den Anspruch bereits unstreitig erfüllt hat. Für Oktober ist demgegenüber Lohnsteuer vom Krankengeldzuschuss nicht einbehalten worden (Blatt 62 der Akten).

2. Die Klage ist auch im Übrigen unbegründet. Der Beklagte hat die Höhe des Krankengeldzuschusses richtig auf der Basis des Nettoentgelts berechnet und entsprechend an die Klägerin ausbezahlt. Dies ergibt die Auslegung des § 17 Abs. 3 MTV-BRK. Dieser

bestimmt, dass der Krankengeldzuschuss „in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Leistungen des Sozialversicherungsträgers und der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bezahlt“ wird. Mit „tatsächlichen Leistungen des Sozialversicherungsträgers“ ist bei Zahlungen der gesetzlichen Krankenkasse das Krankengeld vor Abzug der Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, und Pflegeversicherung gemeint (sog. Bruttokrankengeld). Mit „gesetzlicher Entgeltfortzahlung“ ist im Gegensatz zur Ansicht der Klägerin und des Arbeitsgerichts das im Falle der Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz fortzuzahlende Nettoentgelt gemeint.

a. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr. z.B. BAG 10.12.2015 – 3 AZR 904 – Rn 27 mwN). Verwenden die Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag einen Begriff, der in der Rechtsterminologie eine bestimmte Bedeutung hat, so ist davon auszugehen, dass er im Tarifvertrag dieselbe Bedeutung haben soll, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (BAG 24.04.1996 - 5 AZR 798/94 – Rn 17).

b. Der Begriff „tatsächliche Leistungen des Sozialversicherungsträgers“ meint das Bruttokrankengeld. Dies hat das Arbeitsgericht richtig erkannt.

Zwar ist der Wortlaut nicht eindeutig. Das BAG (Urteil vom 10.12.1986 – 5 AZR 517/85 zu § 42 MTB II) hat aber den in § 37 Abs. 8 BAT und anderen Tarifverträgen des öffentlichen

Dienstes für die Berechnung des Krankengeldzuschusses verwendeten Begriff „tatsächliche Barleistungen des Sozialleistungsträgers“ bereits im Sinne des Bruttokrankengeldes, wie es von der gesetzlichen Krankenkasse im Leistungsbescheid festgesetzt wird, ausgelegt. Mit Urteil vom 24.04.1996 (5 AZR 798/94) hat es in Fortentwicklung des o.g. Urteils den allgemeinen Grundsatz aufgestellt, dass tarifliche Krankengeldzuschüsse auf der Basis des Bruttokrankengeldes zu berechnen sind, es sei denn, aus dem Tarifvertrag ergibt sich etwas anderes. Dem ist zu folgen. Das Gericht kann keine Anhaltspunkte dafür erkennen, dass sich aus dem MTV-BRK „etwas anderes“ ergibt. Im Gegenteil: In § 17 Abs. 3 2. Unterabsatz MTV-BRK werden die Begriffe der Barleistungen und der sozialversicherungsrechtlich auszulegende Begriff Krankengeld (vgl. BAG a.a.O. Rn 21) verwendet, um eine Gleichbehandlung der nicht gesetzlich Versicherten mit den gesetzlich Versicherten zu erreichen.

Auch die Parteien gehen übereinstimmend für die Berechnung des Krankengeldzuschusses vom gezahlten Bruttokrankengeld aus.

c. Mit dem Begriff „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ ist das um die steuer- und sozialrechtlichen Abzüge verminderte Bruttoentgelt, also das Nettoentgelt, gemeint.

aa. Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist nicht eindeutig.

Zwar legt die Formulierung „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ nahe, dass damit das dem Arbeitnehmer im Sinne von § 4 Abs. 1 EFZG „zustehende Arbeitsentgelt“ gemeint ist, also das (Brutto-)Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden Arbeitszeit unter Beachtung des § 4 Abs. 1a EFZG ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte (BAG 27.04.2016 - 5 AZR 229/15 – Rn 23). Andererseits kann der tarifliche Begriff „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ seinem Wortlaut nach auch das um Steuer und Sozialversicherungsbeiträge verminderte Nettoentgelt meinen, das sich bei Fortdauer der Entgeltfortzahlungspflicht ergäbe. Denn auch die Pflicht des Arbeitgebers, Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Entgeltfortzahlung einzubehalten und an die zuständigen Stellen abzuführen, beruht auf Gesetz (§ 41a Abs. 1 EStG, § 28e Abs. 1 SGB IV).

Der tarifliche Begriff des Zuschusses zum Krankengeld in § 17 MTV-BRK spricht aber schon dafür, dass er das Krankengeld aus der Sozialversicherung aufstocken und jedenfalls nicht zu einer Verminderung des Krankengeldes führen soll.

bb. Auch der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen gibt keinen eindeutigen Aufschluss.

Der Begriff Krankengeldzuschuss in § 17 MTV-BRK weist ebenfalls nicht eindeutig in die eine oder andere Richtung. Der Begriff wird gesetzlich zwar in § 23 c Abs. 1 Satz 1 SGB IV verwendet. § 23 c Abs. 1 SGB IV definiert aber nicht den Begriff, sondern regelt lediglich, bis zu welcher Höhe ein Zuschuss des Arbeitgebers zum Krankengeld beitragsfrei in der Sozialversicherung ist. Danach ist derzeit der Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers beitragsfrei, wenn er - ausgehend vom Nettokrankengeld (jurisPK-SGB IV/Segebrecht, 3. Auflage, 2016, § 23 c SGB IV, Rn 45) - das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht um mehr als 50 € übersteigt. In der zum Zeitpunkt des Abschlusses des MTV-BRK geltenden Fassung war die Bagatellgrenze von 50 € nicht enthalten. Damals war jeder das Nettoarbeitsentgelt übersteigende Zuschuss beitragspflichtig.

Allerdings ist in § 17 Abs. 3 MTV-BRK, der die Höhe des Krankengeldzuschusses regelt, nur allgemein auf die „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ Bezug genommen. Im Gegensatz hierzu ist in § 16 Abs. 1 und 2 MTV-BRK, in denen die Höhe der Entgeltfortzahlung geregelt ist, explizit auf die §§ 3 ff EFZG oder § 4 EFZG Bezug genommen. Dies deutet darauf hin, dass mit der allgemeineren Formulierung „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ in § 17 Abs. 3 MTV-BRK möglicherweise auch die gesetzlichen steuer- und sozialrechtlichen Abzüge mit einbezogen werden sollten. Eindeutig ist dies freilich nicht.

Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang führt daher nicht zu einem eindeutigen Auslegungsergebnis.

cc. Die Entstehungsgeschichte des MTV-BRK spricht eher dafür, dass der Krankengeldzuschuss nur die Differenz zum Nettoarbeitsentgelt und nicht zum Bruttoarbeitsentgelt abdecken soll. Unstreitig hatte das BRK die früheren Tarifverträge und insbesondere

auch den früheren Manteltarifvertrag mit dem Ziel der Kosteneinsparung gekündigt. Der vor dem MTV-BRK vom 16.03.2006 geltende Tarifvertrag verwies auf die Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrags in der für die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder geltenden Fassung. Danach wurde der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Krankengeld und der Nettourlaubsvergütung bezahlt (§ 37 Abs. 8 BAT). Sowohl aus der Tarifauskunft von Ver.di als auch aus der des BRK ergibt sich, dass eine Änderung der Berechnungsgrundlage des Krankengeldzuschusses – nunmehr anhand der Bruttovergütung – nie Gegenstand der Verhandlungen war. Vielmehr wollte Ver.di eine Verschlechterung des status quo verhindern und an den Formulierungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes festhalten sowohl hinsichtlich der Urlaubsvergütung als auch des Krankengeldzuschusses (vgl. Tarifauskunft von Ver.di, Blatt 311 der Akten). Bezüglich des Krankengeldzuschusses bedeutet dies, dass Ver.di an der „Netto-berechnung“ festhalten wollte. Dies wird bestätigt durch die Tarifauskunft des BRK, wonach die Dauer des Krankengeldzuschusses, weniger aber um dessen Höhe, verhandelt wurde. Danach wollte das BRK keine Erhöhung, sondern eine Deckelung des Zuschusses auf den Stand der Höhe des Krankengeldes in der am 31.05.2005 geltenden Fassung des § 47 SGB V (Blatt 285 der Akten).

Allerdings erklärt dies nicht hinreichend, warum die Tarifparteien dann nicht einfach das Nettoentgelt als Bezugspunkt vereinbart haben. Möglich erscheint daher auch, dass – wie Ver.di es schildert – die in der letzten Verhandlungsrunde am frühen Morgen in einem Vier-Augen-Gespräch gefundene Kompromissformulierung „gesetzliche Entgeltfortzahlung“ aus Sicht von Ver.di eine Kompensation für das Nachgeben an anderer Stelle, insbesondere beim Urlaubsentgelt, gewesen sein könnte – auch wenn dies nicht zwischen den Verhandlungsführern kommuniziert worden ist. Möglicherweise ist hier eine bewusst unterschiedlich interpretierbare Formulierung gewählt worden.

Auch unter Heranziehung der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages ergibt sich daher keine eindeutige Auslegung.

dd. Wie die praktische Tarifübung war, ist letztlich nicht entscheidungserheblich. Sie dürfte allerdings eher für die von dem Beklagten vertretene Auffassung sprechen. Der MTV-BRK ist am 01.01.2007 in Kraft getreten. Seither ist nach dem Vortrag des Beklag-

ten im Bereich des BRK der Krankengeldzuschuss immer bezogen auf das Nettoentgelt berechnet und bezahlt worden. Von Ver.di wurde dies nach Vortrag des Beklagten nicht beanstandet, obwohl Ver.di nach ihrer eigenen Tarifauskunft vom Bruttoentgelt als Ergebnis der Tarifverhandlungen bezogen auf den Krankengeldzuschuss ausging. Ein gerichtliches Verfahren wurde jedenfalls erstmals mit der vorliegenden Klage am 04.03.2015 eingeleitet. Hinzu kommt, dass Ver.di nach Abschluss der Tarifverhandlungen nie nach außen als Erfolg kund getan hat, dass sie im Bereich des Krankengeldzuschusses eine Verbesserung erreicht hat.

ee. Hinsichtlich der Praktikabilität unterscheiden sich die beiden möglichen Auslegungsergebnisse nicht entscheidend. Letztlich sind die Lohnabrechnungsprogramme einmalig entsprechend der gefundenen tariflichen Regelungen zu gestalten. Ob hier als Bezugspunkt für die Berechnung des Krankengeldzuschusses das Bruttoentgelt oder das Nettoentgelt zu Grunde gelegt wird, erscheint zweitrangig.

ff. Entscheidend für die Auslegung des Beklagten, also das Nettoentgelt als Bezugspunkt für die Berechnung des Krankengeldzuschusses heranzuziehen, spricht, dass dies zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

(1) Sinn und Zweck eines tariflichen Krankengeldzuschusses ist die Minderung wirtschaftlicher Nachteile, nicht jedoch die Verschaffung einer Begünstigung im Verhältnis zum Entgeltfortzahlungszeitraum oder zu Zeiten der Arbeitsleistung (BAG vom 26.03.2003 – 5 AZR 186/02 -, Rn 24). Auch der Gesetzgeber des § 23 c SGB IV geht davon aus, dass Ziel dieser arbeitgeberseitigen Zusatzleistung die Abdeckung einer konkreten Bedarfssituation sei (BT-Drucksache 15/4228 vom 17.11.2004, S. 22) und stellt deswegen den Krankengeldzuschuss bis zur Höhe des Nettoarbeitseinkommens beitragsfrei.

(a) Würde man den Krankengeldzuschuss jedoch nicht am Nettoentgelt, sondern am Bruttoentgelt festmachen, so würde sich in der Regel ein höheres Nettoentgelt ergeben als während des vorangegangenen Entgeltfortzahlungszeitraums. Dies folgt daraus, dass

das auf Grund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften gezahlte Krankengeld nicht der Einkommensteuer unterliegt (§ 3 Nr. 1a EStG; Küttner/Thomas, Personalbuch 2016, „Krankengeld“, Rn 7 und 8), sondern lediglich dem Progressionsvorbehalt (§ 32 Abs. Nr. 1 b EStG). Der Krankengeldzuschuss hingegen unterliegt der Einkommensteuer, und zwar zu einem Steuersatz, wie wenn das Krankengeld steuerpflichtig wäre. Würde der Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen Bruttokrankengeld und dem nach § 4 EFZG zu zahlenden Bruttoentgelt ausgleichen, würden Steuern nur auf den Zuschuss erhoben, während im Entgeltfortzahlungszeitraum das gesamte Arbeitsentgelt zu versteuern wäre. Hinzu kommt, dass vom Krankengeld keine Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung einbehalten werden, andererseits der Krankengeldzuschuss nach Maßgabe des § 23 c Abs. 1 SGB IV beitragspflichtiges Arbeitseinkommen darstellt.

(b) Im Falle der Klägerin ergäbe sich ausgehend von den unstreitigen Beträgen für Oktober 2014 (Blatt 57 ff d.A.) und einem Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zum Bruttoentgelt folgendes Bild:

Bruttoarbeitsentgelt		3140,65 €
Lohnsteuer (15,24 %, Quote entsprechend Lohnabrechnung vom Oktober 2014))	-	478,59 €
Sozialversicherungsbeiträge (20,63 %, Quote s.o.)	-	647,98 €
Nettoarbeitsentgelt		2014,08 €
Gezahltes Krankengeld brutto		1992,30 €
Gezahltes Krankengeld netto		1746,60 €
Krankengeldzuschuss brutto (3140,40 € – 1992,30 €)		1148,35 €
Lohnsteuer aus Krankengeldzuschuss(15,24 %)	-	175,01 €
Sozialversicherungsbeiträge aus Krankengeldzuschuss (20,63 % aus 880,87 €)	-	181,72 €
Differenz Arbeitgeberzuschuss und SV-Freibetrag (1148,35 € - 267,48 € = 880,87 €) ist in Sozialversicherung beitragspflichtig, da größer als 50 € Bagatellgrenze in 23 c Abs. 1 SGB IV		
SV-Freibetrag: Nettoarbeitsentgelt – Nettokrankengeld (2014,08 € - 1746,60 € = 267,48 €)		

Krankengeldzuschuss netto

791,62 €

Nettokrankengeld und Krankengeldzuschuss netto würden nach dem Verständnis der Klägerin also monatlich zusammen 2538,22 € betragen, das Nettoeinkommen während eines monatlichen Entgeltfortzahlungszeitraums dagegen nur 2014,08 €. Damit würden der Klägerin monatlich 524,14 € netto mehr zufließen. Darin läge nicht nur eine Minderung der Nachteile während des Krankengeldbezuges oder die Abdeckung einer konkreten Bedarfssituation, sondern eine erhebliche Begünstigung, die auch vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes nur schwer zu rechtfertigen wäre.

(c) Andererseits hat die Klägerin bei ihrer Argumentation nicht bedacht, dass der Krankengeldanspruch ruht, wenn und soweit der Arbeitnehmer beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erhält. Krankengeldzuschüsse sind von der Anrechnung auf das Krankengeld aber nur ausgenommen, soweit sie das Nettoarbeitsentgelt zusammen mit dem Nettokrankengeld nicht um mehr als 50 € überschreiten (§§ 23 c Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 49 Abs. 1 Nr. 1 HS 1 SGB V; Küttner/Ruppelt, Personalbuch 2016 „Krankengeldzuschuss“ Rn 3 f). Bei Abschluss des MTV-BRK durfte das Nettoarbeitsentgelt nach der damaligen gesetzlichen Regelung überhaupt nicht überschritten werden.

Würde man nun § 17 Abs. 3 MTV-BRK so interpretieren, dass der Krankengeldzuschuss die Differenz zum während des Entgeltfortzahlungszeitraumes zu entrichtenden Bruttoentgelt ausgleichen soll, würde der Krankengeldanspruch ruhen, soweit darin beitragspflichtiges Arbeitsentgelt enthalten ist. Das wäre im Falle der Klägerin nach der o.g. Berechnung für Oktober 2014 in Höhe von 880,87 € der Fall. Diesen Betrag müsste die Krankenkasse monatlich weniger aufwenden und würde der Klägerin monatlich auch fehlen. Unter dem Strich hätte die Klägerin monatlich weniger zur Verfügung als bei einer Berechnung des Krankengeldzuschusses anhand des Nettoentgelts. Andererseits würde der Zuschuss im Ergebnis nicht der Klägerin, sondern der Krankenkasse zu Gute kommen. Beides würde jedoch dem Zweck des tariflichen Krankengeldzuschusses widersprechen.

Zu ähnlichen Ergebnissen käme man, wenn man statt des gezahlten Krankengeldes nur 90 % des während der Entgeltfortzahlung zu zahlenden Nettoentgelts zu Grunde legen würde (vgl. § 47 Abs. 1 S. 2 SGB V). Das Bruttokrankengeld würde dann 1812,67 € betragen, der Krankengeldzuschuss 1327,98 € und das Nettokrankengeld 1589,12 €. Bei dem sich aus der Lohnabrechnung für Oktober 2014 ergebenden Lohnsteuerabzug von 15,24 % (= 202,38 €) und den Sozialversicherungsbeiträgen von 20,63 % aus dem beitragspflichtigen Anteil von 903,02 € (= 186,72) ergäbe sich ein Krankengeldzuschuss netto von 938,88 €. Nettokrankengeld und Krankengeldzuschuss netto würden dann zusammen 2528,- € betragen. Der Krankengeldzuschuss würde in Höhe von 903,02 € auf das Krankengeld angerechnet.

Insgesamt ist für das Gericht nicht erkennbar, dass es überhaupt Fälle geben könnte, in denen die Differenz zwischen Bruttokrankengeld und Bruttoentgelt niedriger sein könnte, als der Freibetrag nach § 23c Abs. 1 SGB IV, also der Differenz zwischen Nettokrankengeld und dem Nettoentgelt + 50 €. Nach der Berechnungsmethode der Klägerin würde der tarifliche Krankengeldzuschuss daher in aller Regel zu einer Minderung des Krankengeldes führen.

Ein solches Ergebnis widerspräche aber eindeutig dem tariflichen Begriff des Zuschusses zum Krankengeld. Denn Zuschuss heißt Aufstocken dessen, was bezuschusst werden soll, und nicht dessen Minderung.

(2) Legt man § 17 Abs. 3 MTV-BRK hingegen so aus, dass der Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen Bruttokrankengeld und während des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums zu zahlenden Nettoentgelts ausgleichen soll, wird der Zweck, die Minderung der Nachteile zumindest zum Teil auszugleichen, erfüllt. Der erkrankte Arbeitnehmer würde durch die Zahlung des Krankengeldzuschusses nicht besser gestellt als während des Entgeltfortzahlungszeitraums oder während Zeiten der Arbeitsleistung, auch wenn die Krankenkasse eine Anrechnung nicht vornehmen oder auf die Rückforderung überzahlten Krankengeldes verzichten würde. Andererseits würde eine Anrechnung des Zuschusses auf das gezahlte Krankengeld von vorneherein nicht stattfinden. Der Krankengeldzuschuss würde nicht die Krankenkasse entlasten, sondern dem Arbeitnehmer voll zu Gute kommen.

d. Die Höhe des sich aus der gesetzlichen Entgeltfortzahlung ergebenden Nettobetrag ist sowohl für September als auch Oktober 2014 zwischen den Parteien unstreitig. Ein Berechnungsfehler ist weder gerügt, noch sonst ersichtlich. Als Bemessungsgrundlage ist allerdings nicht von den Regelungen im BAT oder nachfolgend dem TVL auszugehen. Vielmehr ist das Bruttoentgelt im Zeitraum der Entgeltfortzahlung nach § 16 Abs. 2 MTV-BRK zu ermitteln und hiervon die gesetzlichen Abzüge nach dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht vorzunehmen. Denn § 17 Abs. 3 MTV-BRK verweist auf die gesetzliche Entgeltfortzahlung. § 16 Abs. 2 MTV-BRK bestimmt die Berechnungsgrundlage dabei in gesetzlich zulässiger Weise eigenständig (§§ 12 und 4 Abs. 4 EFZG).

C.

Die Klägerin hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§§ 91, 97 ZPO).

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Die Auslegung des § 17 Abs. 3 MTV-BRK betrifft eine Vielzahl von Arbeitnehmern über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hinaus.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 18 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Eichler
ehrenamtlicher Richter

Wohlert
ehrenamtliche Richterin