

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 20. November 2019  
- 5 AZR 39/19 -  
ECLI:DE:BAG:2019:201119.U.5AZR39.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 22. März 2017  
- 14 Ca 7314/16 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. Oktober 2018  
- 17 Sa 671/17 -

---

Entscheidungsstichwort:

Berechnung eines tariflichen Krankengeldzuschusses

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 39/19  
17 Sa 671/17  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. November 2019

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2019 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Schad und Prof. Dr. Schubert für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 29. Oktober 2018 - 17 Sa 671/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung eines tariflichen Krankengeldzuschusses. 1

Die Klägerin war vom Mai 1992 bis zum 31. Dezember 2017 bei der Beklagten, die eine Fluggesellschaft betreibt, als Flugbegleiterin auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 16. April 1992 beschäftigt. Kraft individualvertraglicher Bezugnahme fand auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal idF vom 1. Januar 2013 (iF MTV Nr. 2 Kabine) Anwendung. Dieser regelt ua.: 2

#### „§ 5 Anspruch auf Vergütung

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:
  - a) Grundvergütung (§ 7 Abs. (1))
  - b) Purserzulage (§ 7 Abs. (2))
  - c) Schichtzulage (§ 7 Abs. (3))
  - d) Mehrflugstundenvergütung (§ 9)
  - e) Fremdsprachenzulage (§ 10)
  - f) Zuschläge
- (2) Ein Mitarbeiter, der nicht den ganzen Monat hindurch beschäftigt wird, erhält eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung. Dabei ist für jeden Kalendertag der 30. Teil der monatlichen Vergütung zugrunde zu legen.

...

**§ 7 Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage**

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine Grundvergütung.

...

- (3) Die Mitarbeiter erhalten zur Abgeltung der Erschwer-nisse durch Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit eine Schichtzulage. Sonstige Erschwer-nisse der fliegeri-schen Tätigkeit sind durch die Grundvergütung ab-gegolten.

...

**§ 13 Krankenbezüge**

- (1) Wird ein Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig, erhält er für die Dauer der Arbeitsun-fähigkeit unter den nachfolgenden Voraussetzungen Krankenbezüge.

- (2) Bis zur Dauer von 6 Wochen wird als Krankenbezug die aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), c) und e)) weitergezahlt. ...

- (3) Vom Beginn der 7. Woche erhalten arbeitsunfähige Mitarbeiter zu den Leistungen aus der Kranken- oder Unfallversicherung als Krankenbezug einen Kran-kengeldzuschuss, der sich wie folgt errechnet:

- a) Die am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit gemäß Abs. (2) abgerechnete monatliche Vergütung ist um die gesetzlichen Abzüge und um das von der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse zu ge-währende Krankengeld oder die entsprechen- den Leistungen anderer Sozialversicherungs-träger, ... zu vermindern. Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist um die da-rauf anfallenden Steuern zu erhöhen. Der Krankengeldzuschuss vermindert sich auch dann um den Betrag des Krankengeldes, wenn dem Mitarbeiter gemäß § 52 SGB V ein An-spruch auf Krankengeld versagt wird. Mitglie-dern von Ersatzkassen wird ohne Rücksicht auf die tatsächliche Leistung der Ersatzkasse das Krankengeld der sonst zuständigen gesetzli-chen Krankenkasse abgezogen.

Fällt eine Höhergruppierung in den Zeitraum der Fortzahlung nach Abs. (2) oder erfolgte die Höhergruppierung in dem Zeitraum zwischen

Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Ende des davor liegenden Abrechnungszeitraumes (Abs. (3) a)), so ist abweichend von Satz 1 der Krankengeldzuschuss auf der Basis der neuen Vergütung (§ 5 Abs. (1) a), b), c) und e)) zu er rechnen.

...

- (4) a) Der Krankengeldzuschuss wird gezahlt nach einer Dienstzeit

...

von mindestens 15 Jahren bis zum Ende der 39. Woche,

in allen Fällen jeweils vom Beginn der 7. Woche ab, jeweils jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

...

- (10) Vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit gilt als Arbeitsunfähigkeit. Es werden Krankenbezüge gezahlt.

...“

Die Klägerin war seit dem 5. November 2015 arbeitsunfähig erkrankt. 3  
Der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit war der 16. Dezember 2015. Von der Krankenkasse erhielt die Klägerin ab dem 17. Dezember 2015 ein kalendertägliches Bruttokrankengeld iHv. 42,86 Euro, das Nettokrankengeld betrug 37,57 Euro pro Kalendertag.

Die Beklagte zahlte ab dem 17. Dezember 2015 einen Krankengeldzu- 4  
schuss nach § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine iHv. 17,65 Euro netto pro Kalendertag an die Klägerin. Dabei legte sie ihrer Berechnung das Grundgehalt von 2.229,44 Euro brutto und die Schichtzulage von 545,07 Euro brutto zugrunde, die im Fall der Lohnfortzahlung im Dezember 2015 insgesamt zu zahlen gewesen wären. Davon zog sie gesetzliche Abzüge bezogen auf den gesamten Monat Dezember 2015 ab und errechnete ein kalendertägliches Nettoentgelt iHv. 60,51 Euro. Hiervon zog sie das Bruttokrankengeld iHv. 42,86 Euro pro Kalendertag ab.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin von der Beklagten einen höheren Krankengeldzuschuss, zuletzt für die Zeit vom 17. Dezember 2015 bis zum 3. August 2016, begehrt. 5

Soweit für die Revision relevant, ist die Klägerin der Auffassung, der Krankengeldzuschuss sei falsch berechnet. Auszugehen sei von der Vergütung, die sie von der Beklagten am 16. Dezember 2015 für den Monat Dezember 2015 erhalten habe, mithin von lediglich 1.479,74 Euro brutto. Daher sei auch eine geringere Lohnsteuer anzusetzen. Zu Unrecht habe die Beklagte das Bruttokrankengeld in Abzug gebracht, abzuziehen sei vielmehr das Nettokrankengeld. 6

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, 7  
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.490,18 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach entsprechender Staffel zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch für 33 Wochen ab dem 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit weiter. 9

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere Krankengeldzuschüsse. Zwar hat das Landesarbeitsgericht die Regelung des § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine in Bezug auf den Basisbetrag der Berechnung unzutreffend ausgelegt. Die Entscheidung stellt sich jedoch im Ergebnis aus anderen Gründen als richtig dar, sodass die Revision zurückzuweisen ist (§ 561 ZPO). 10

I. Die Revision ist nur beschränkt eingelegt worden. Das ergibt die Auslegung des Begehrens der Klägerin. 11

1. Das Revisionsgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig auszulegen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des Bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*BAG 21. März 2018 - 7 AZR 408/16 - Rn. 40 mwN; vgl. zu Grenzen der Auslegung auch BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 26, BAGE 154, 337*). 12
  
2. Die Klägerin hat mit der Revisionsbegründung ihre Forderungen reduziert. Nunmehr verlangt sie lediglich für den Zeitraum vom 17. Dezember 2015 bis zum 3. August 2016 weitere Krankengeldzuschüsse. Darüber hinausgehend will die Klägerin das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht angreifen, weil insofern schon nach ihrem eigenen Vortrag keine Ansprüche bestehen. Dieses Antragsverständnis hat die Prozessbevollmächtigte der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. 13
  
- II. Die Klage ist zulässig, insbesondere streitgegenständlich hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin begehrt für den Streitzeitraum weitere Krankengeldzuschüsse iHv. insgesamt 3.490,18 Euro netto. Sie hat den Umfang der Forderungen monatlich quantifiziert. Eine weitere Detaillierung war im Rahmen der Zulässigkeit nicht erforderlich, denn es handelt sich für den streitbefangenen Zeitraum um eine abschließende Gesamtklage (*vgl. BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 - Rn. 12*). 14
  
- III. Die Klage ist unbegründet. 15
  
1. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Krankengeldzuschuss iHv. kalendertäglich 17,65 Euro netto. Diesen Anspruch, der aus § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine folgt, hat die Beklagte erfüllt. Ein weitergehender Anspruch ergibt sich aus der tariflichen Regelung nicht. 16

- a) Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts finden die Regelungen des MTV Nr. 2 Kabine aufgrund individualvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung. 17
- b) Gemäß § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine erhalten arbeitsunfähige Mitarbeiter zu den Leistungen aus der Kranken- oder Unfallversicherung als Krankenbezug einen Krankengeldzuschuss. Dazu ist die am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 13 Abs. 2 MTV Nr. 2 Kabine abgerechnete monatliche Vergütung um die gesetzlichen Abzüge und um das von der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse zu gewährende Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen anderer Sozialversicherungsträger, einschließlich der Berufsgenossenschaft, zu vermindern. Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist um die darauf anfallenden Steuern zu erhöhen. 18
- c) Die Auslegung des § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine durch das Landesarbeitsgericht entspricht in Bezug auf den Basisbetrag der Berechnung nicht dem im Wortlaut niedergelegten Regelungswillen der Tarifvertragsparteien. Hierin liegt der Rechtsfehler des Berufungsurteils. 19
- aa) 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 eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu 20

einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. nur BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 226/16 - Rn. 25*). Die Auslegung der Tarifnorm durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (*BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35, BAGE 164, 326*).

bb) Das vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis bzgl. des § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine, wonach im Wege einer fiktiven Hochrechnung des am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltfortzahlungsbetrags eine Vergütung für den gesamten Kalendermonat zu errechnen sei, widerspricht dem Wortlaut der Tarifregelung. Denn die Tarifvertragsparteien haben als Berechnungsgrundlage des Krankengeldzuschusses die an einem bestimmten Tag „abgerechnete“ monatliche Vergütung bestimmt. Die Basis der Berechnung muss danach ein tatsächlich abgerechneter Betrag sein, der einen Auszahlungsbetrag widerspiegelt, und nicht ein fiktiv ermittelter Betrag. 21

cc) Gleichermäßen lässt sich auch die Auffassung der Klägerin, wonach die für den 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit abgerechnete Vergütung die maßgebliche Berechnungsgrundlage sei, nicht mit dem Wortlaut der Tarifnorm in Einklang bringen. Die Klägerin meint, es komme nicht auf eine monatliche Vergütung an. Doch erwähnt Satz 1 des § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine ausdrücklich die „monatliche“ Vergütung und spricht damit für die Betrachtung eines Gesamtmonats und nicht lediglich für die eines einzelnen Tages. Entgegen der Revision liegt ein deutlicher Bezug auf einen vollen Monat vor. Dies lässt die von der Revision vertretene Tarifauslegung nicht zu. Entgegen der Auffassung der Klägerin sind dem Tarifvertrag auch keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass mit dem Krankengeldzuschuss (auch) der Verlust der Mehrflugstundenvergütung (§ 5 Abs. 1 Buchst. d iVm. § 9 MTV Nr. 2 Kabine), etwaiger Verkaufsprovisionen und Steuernachteile betreffend die Schichtzulage (§ 5 Abs. 1 Buchst. c iVm. § 7 Abs. 3 MTV Nr. 2 Kabine), die während der Zeit der Entgeltfortzahlung zu versteuern ist (*vgl. BFH 29. November 2016 - VI R 61/14 - Rn. 16, BFHE 256, 102; 17. Juni 2010 - VI R 50/09 - Rn. 11, BFHE 230,* 22

150), ausgeglichen werden soll. Die im Rahmen der Berechnung des Krankengeldzuschusses zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile sind durch die Verweisung in § 13 Abs. 3 auf § 13 Abs. 2 MTV Nr. 2 Kabine eindeutig und abschließend bestimmt. Sowohl die Mehrstundenflugvergütung als auch etwaige Verkaufsprovisionen sind von der Entgeltfortzahlung ausdrücklich ausgenommen.

d) Für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist damit im Ausgangspunkt von der abgerechneten Vergütung des Monats auszugehen, in den der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit fällt. Im Streitfall ist dies der Monat Dezember 2015, denn der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin fiel auf den 16. Dezember 2015. Diese Auslegung berücksichtigt den vermeintlichen Widerspruch im Tarifvertrag, der sich einerseits aus der taggenauen Berechnung (42. Tag) und andererseits aus der monatsbezogenen Berechnung (abgerechnete monatliche Vergütung) ergibt. Dieser Widerspruch lässt sich ohne fiktive Berechnung lösen, indem man der Berechnung diejenige Vergütung zugrunde legt, die in dem betreffenden Monat am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitgeber abgerechnet wird. Da dieser Tag das Ende des Zeitraums der Entgeltfortzahlung markiert, muss es sich jedenfalls um die für diesen Monat abgerechnete Entgeltfortzahlung handeln. Eine solche Auslegung berücksichtigt auch den Sinn und Zweck eines (tariflichen) Krankengeldzuschusses. Dieser liegt darin, die Lücke zwischen dem nach § 47 SGB V zu berechnenden Krankengeld und dem Nettoverdienst zu schließen (*vgl. BAG 12. Mai 2016 - 6 AZR 365/15 - Rn. 30, BAGE 155, 88; 18. August 2004 - 5 AZR 518/03 - zu II 3 der Gründe*). Die durch die länger anhaltende Arbeitsunfähigkeit eintretenden wirtschaftlichen Nachteile sollen gemindert oder ausgeglichen werden. Nicht bezweckt ist, dem Arbeitnehmer eine Begünstigung zu verschaffen (*vgl. BAG 17. August 2011 - 5 AZR 227/10 - Rn. 12; 31. August 2005 - 5 AZR 6/05 - zu 1 b der Gründe; 5. November 2003 - 5 AZR 682/02 - zu II 2 b bb der Gründe, BAGE 108, 264*).

23

e) Dieses Auslegungsergebnis bedarf jedoch zur Vermeidung unterschiedlicher Berechnungsergebnisse je nach Lage des 42. Tages der Arbeitsunfähigkeit einer am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG orientierten Korrektur. 24

aa) In Fällen, in denen der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit zufällig am Monatsanfang liegt, kann sich aufgrund des bis zu diesem Zeitpunkt für den Monat nur geringen Entgeltfortzahlungsanspruchs und der geringen Steuerlast ein wesentlich höherer Zuschuss ergeben, als wenn der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit am Ende eines Kalendermonats liegt und der Arbeitnehmer einer höheren Steuerpflicht unterliegt. Eine solche, auf Zufälligkeiten beruhende Verzerrung in Bezug auf die Steuerlast folgt aus § 39b Abs. 2 Satz 1 EStG. Danach ist für die Einbehaltung der Lohnsteuer vom laufenden Arbeitslohn die Höhe des laufenden Arbeitslohns im Lohnzahlungszeitraum festzustellen und auf einen Jahresarbeitslohn hochzurechnen. In Abhängigkeit davon, ob der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit näher am Beginn oder näher am Ende eines Kalendermonats liegt, fällt der Nettobezug des Arbeitnehmers unterschiedlich hoch aus. Die Höhe des Krankengeldzuschusses würde damit für die Anspruchsberechtigten nicht nach einer einheitlichen Bemessungsgrundlage erfolgen, sondern hinge davon ab, ob der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit zufällig am Monatsanfang oder am Monatsende liegt. Ein solches Verständnis der Tarifnorm ist mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar. 25

(1) Die Tarifvertragsparteien haben bei der tariflichen Normsetzung sowohl den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG und die Diskriminierungsverbote des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG als auch die Freiheitsgrundrechte, wie Art. 12 GG, zu beachten (*vgl. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 35, BAGE 163, 144; 13. Oktober 2010 - 5 AZR 378/09 - Rn. 19*). Doch steht den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu, über den Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien nicht in gleichem Maß verfügen. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Sie verfügen über einen Beurteilungs- und 26

Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung und sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (vgl. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 36, BAGE 163, 144; 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 43, BAGE 162, 230, jeweils mwN). Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz ist vor diesem Hintergrund erst dann anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen (vgl. BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 37, aaO; 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 33).

(2) Tarifnormen sind grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht geraten. Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit zwingendem höherrangigem Recht in Einklang stehen und damit auch Bestand haben. Lässt eine Tarifnorm eine Auslegung zu, die zu einem mit höherrangigem Recht vereinbaren Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinne anzuwenden (vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 19, BAGE 144, 263).

27

bb) § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine ist nach diesen Grundsätzen einer an Art. 3 Abs. 1 GG orientierten Auslegung zugänglich. Danach ist als Berechnungsbasis für den Krankengeldzuschuss nach § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine die auf den Monat bezogene Vergütung des Kalendermonats zugrunde zu legen, in den der 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit fällt, im Streitfall der Dezember 2015. Ein solches Normverständnis schafft eine einheitliche Berechnungsbasis für alle anspruchsberechtigten Arbeitnehmer und beseitigt die lohnsteuerrechtlich durch § 39b Abs. 2 EStG bedingten Verzerrungen bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses und damit am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu rechtfertigende unterschiedliche Zuschussbeträge. Die Regelung in § 13 Abs. 3 Buchst. a Unterabs. 2 MTV Nr. 2 Kabine stützt dieses Auslegungsergebnis. Danach ist im Fall einer Höhergruppierung im Zeitraum

28

der Entgeltfortzahlung oder im Zeitraum zwischen Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Ende des davor liegenden Abrechnungszeitraums der Krankengeldzuschuss auf Basis der neuen Vergütung zu errechnen. Auch diese Tarifnorm ist darauf ausgerichtet, Zufallsergebnisse zu vermeiden.

- f) Für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist damit das Grundgehalt von 2.229,44 Euro brutto und die Schichtzulage von 545,07 Euro brutto zugrunde zu legen. Denn nach § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine ist die Entgeltfortzahlung nach § 13 Abs. 2 MTV Nr. 2 Kabine die Grundlage der Krankengeldzuschussberechnung. Danach wird als Krankenbezug die aktuelle Vergütung (§ 5 Abs. 1 Buchst. a, b, c und e) weitergezahlt. Von dieser Vergütung sind nach § 5 die Grundvergütung (§ 7 Abs. 1), die Purserzulage (§ 7 Abs. 2), die Schichtzulage (§ 7 Abs. 3) und die Fremdsprachenzulage (§ 10) umfasst. Für die Höhe der in Bezug auf die Klägerin allein zu berücksichtigenden Grundvergütung und Schichtzulage verweist § 7 Abs. 4 MTV Nr. 2 Kabine auf die Vorschriften des Vergütungstarifvertrags. Dies war in dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des MTV Nr. 2 Kabine der Vergütungstarifvertrag Nr. 38 für das Kabinenpersonal idF vom 1. Januar 2013. Dieser regelt in § 3 die Grundvergütung und die Schichtzulage. 29
- g) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass bei Berechnung des Krankengeldzuschusses das Bruttokrankengeld von der errechneten Nettovergütung in Abzug zu bringen ist. 30
- aa) Beim Krankengeld handelt es sich um einen sozialversicherungsrechtlichen Begriff mit einer bestimmten Bedeutung in der Rechtsterminologie. Verwenden die Tarifvertragsparteien einen solchen Begriff im Tarifvertrag, ist davon auszugehen, dass er ebenfalls diese Bedeutung haben soll, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (vgl. BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 604/00 - zu 1 der Gründe; 24. April 1996 - 5 AZR 798/94 - zu 1 der Gründe; HWK/Schliemann/Vogelsang 8. Aufl. § 4 EFZG Rn. 34). 31
- bb) Die tarifliche Leistung ergänzt das gesetzliche Krankengeld (vgl. BAG 31. August 2005 - 5 AZR 6/05 - zu 2 b der Gründe; 13. Februar 2002 - 5 AZR 32

604/00 - zu 1 der Gründe). Dieses beträgt 70 vH des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt). Es darf 90 vH des Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 47 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 SGB V). Das ist das volle, nicht um die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung geminderte Krankengeld, somit das Bruttokrankengeld. An keiner Stelle bezeichnet das Gesetz nur den dem Arbeitnehmer zufließenden Auszahlungsbetrag als Krankengeld. Die abzuführenden Beiträge zählen nach der Systematik des Gesetzes als Leistungen der Krankenversicherung (§§ 11 ff. SGB V) zum Krankengeld, während die Beitragspflichten bei den einzelnen Versicherungszweigen geregelt sind (vgl. BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 604/00 - zu 1 der Gründe). Ohne eine ausdrückliche Regelung kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers um die Differenz von Brutto- und Nettokrankengeld erhöhen und damit die laut Gesetz vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung dem Arbeitgeber auferlegen wollten (BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 604/00 - zu 2 der Gründe).

cc) Das Landesarbeitsgericht ist unter Zugrundelegung dieser Grundsätze zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass es weder eine ausdrückliche Regelung im MTV Nr. 2 Kabine gibt noch Anhaltspunkte für den Willen der Tarifvertragsparteien ersichtlich sind, dass in § 13 Abs. 3 Buchst. a MTV Nr. 2 Kabine das Nettokrankengeld gemeint ist. 33

(1) Aus § 13 Abs. 3 Buchst. a Satz 2 MTV Nr. 2 Kabine, wonach die um die gesetzlichen Abzüge und das zu gewährende Krankengeld verminderte „monatliche Vergütung“ (Nettokrankengeldzuschuss) um die darauf anfallenden Steuern zu erhöhen ist, folgt kein Regelungswille der Tarifvertragsparteien, lediglich das Nettokrankengeld zu berücksichtigen. Die Folge der Berücksichtigung des Bruttokrankengeldes ist entgegen der Revision nicht ein doppelter Abzug von Steuern, denn Krankengeld ist nicht zu versteuern (§ 3 Nr. 1 Buchst. a EStG). 34

(2) Die von der Revision eingewandte doppelte Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen findet ebenfalls nicht statt. Krankengeldzuschüsse gehören 35

zwar zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und sind damit entsprechend dem Lohnzahlungszeitraum, für den sie gezahlt werden, zu versteuern. Doch gelten nach § 23c Abs. 1 Satz 1 SGB IV Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld nicht als beitragspflichtiges Entgelt, soweit die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht um mehr als 50,00 Euro im Monat übersteigen (vgl. BSG 6. September 2017 - B 13 R 33/16 R - Rn. 35).

(3) Die Regelung des § 13 Abs. 3 Buchst. a Satz 3 und Satz 4 MTV Nr. 2 Kabine, wonach sich der Krankengeldzuschuss auch dann um den Betrag des Krankengelds vermindert, wenn dem Mitarbeiter gemäß § 52 SGB V ein Anspruch auf Krankengeld versagt wird und Mitgliedern von Ersatzkassen ohne Rücksicht auf die tatsächliche Leistung der Ersatzkasse das Krankengeld der sonst zuständigen gesetzlichen Krankenkasse abgezogen wird, spricht ebenfalls dafür, dass die Tarifvertragsparteien nicht auf das dem Arbeitnehmer tatsächlich zugeflossene (Netto-)Krankengeld abstellen wollten. 36

2. Die Beklagte hat die Ansprüche der Klägerin auf Krankengeldzuschuss für den streitgegenständlichen Zeitraum iHv. 17,65 Euro erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Beklagte kalendertäglich einen Krankengeldzuschuss iHv. 17,65 Euro netto an die Klägerin gezahlt hat. An diese nicht durch Tatbestandsberichtigung nach § 320 Abs. 1 ZPO angegriffene Feststellung ist der Senat gebunden (§ 559 Abs. 2 ZPO). 37

Soweit die Beklagte in ihrer Revisionserwiderung auf einen etwaig geringeren Zahlungsbetrag hinweist, kann dieser neue Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz nicht - auch nicht ausnahmsweise - berücksichtigt werden. Denn nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Die Urteilsgrundlage wird also regelmäßig durch das Ende der Berufungsverhandlung abgeschlossen; neue Tatsachen dürfen im Revisionsverfahren grundsätzlich nicht berücksichtigt werden (vgl. BGH 14. Oktober 2009 - XII ZR 146/08 - Rn. 26). Zwar hat die Rechtsprechung aus prozesswirtschaftlichen Gründen Ausnahmen von dem sich aus § 559 38

Abs. 1 Satz 1 ZPO ergebenden Grundsatz zugelassen. Insbesondere ist die Norm einschränkend dahin auszulegen, dass in der Revision in bestimmtem Umfang auch neue, im Hinblick auf die materielle Rechtslage relevante Tatsachen berücksichtigt werden können, wenn die Tatsachen unstreitig sind und schützenswerte Belange der Gegenpartei nicht entgegenstehen. Voraussetzung hierfür ist aber regelmäßig, dass die neuen Tatsachen erst während des Revisionsverfahrens bzw. nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz eingetreten sind (vgl. *BGH* 2. März 2017 - I ZR 273/14 - Rn. 44; 23. September 2014 - VI ZR 358/13 - Rn. 21 mwN, *BGHZ* 202, 242; näher hierzu und zu weiteren Ausnahmen in Bezug auf prozessual und materiell bedeutsame Tatsachen *Musielak/Voit/Ball* 16. Aufl. ZPO § 559 Rn. 8 ff.; *MüKoZPO/Krüger* 5. Aufl. § 559 Rn. 25 ff., jeweils mwN). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Linck

Biebl

Volk

Schad

J. Schubert