

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 19. Januar 2023  
- 6 AZR 105/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:190123.U.6AZR105.22.0

I. Arbeitsgericht  
Flensburg

Urteil vom 6. Mai 2021  
- 2 Ca 1223/20 -

II. Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

Urteil vom 26. Januar 2022  
- 6 Sa 155 öD/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Übergang in den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie - Krankengeldzuschuss

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 105/22  
6 Sa 155 öD/21  
Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
19. Januar 2023

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Kohout und Werner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2022 - 6 Sa 155 öD/21 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 6. Mai 2021 - 2 Ca 1223/20 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe eines Krankengeldzuschusses. 1

Der Kläger war seit Januar 1989 zunächst beim Land Schleswig-Holstein 2  
als Pflegehelfer und später Krankenpflegehelfer im früheren Landeskrankenhaus  
beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Bundes-Angestellentarifvertrag  
(BAT) Anwendung. Nach § 37 Abs. 4 BAT konnte der Kläger bei Arbeitsunfähig-  
keit infolge Krankheit für längstens 26 Wochen einen Krankengeldzuschuss be-  
anspruchen.

Nach einer Umwandlung des Landeskrankenhauses in die Fachklinik 3  
S AöR wurde diese zum 3. November 2005 in die Fachklinik S gGmbH umge-  
wandelt. Seit Juli 2006 firmierte sie als S-Klinikum GmbH. Seit dem 1. November  
2006 galten für das Arbeitsverhältnis die Regelungen des Tarifvertrags für den  
öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Nach § 22 Abs. 3 TV-L wird bei einer Be-  
schäftigungszeit von mehr als drei Jahren ein Krankengeldzuschuss längstens  
bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge der-  
selben Krankheit gezahlt.

Seit Anfang des Jahres 2008 gehörte die S-Klinikum GmbH zur Damp 4  
Holding AG. Infolgedessen fanden seitdem die Tarifverträge der Damp-Gruppe  
auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Der Manteltarifvertrag Damp vom 2. März

2010 sah in der ab dem 1. Januar 2007 geltenden Fassung (MTV Damp) ua. folgende Regelung vor:

**„V. Abschnitt Arbeitsverhinderung**

**§ 19 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

...

3. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 8) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Für Arbeitnehmer der S-Klinikum GmbH, ..., die ihre Tätigkeit vor dem 1. Januar 2007 aufgenommen haben, gilt bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren eine Bezugsfrist des Krankengeldzuschusses bis zum Ende der 39. Woche.“

Zum 24. November 2010 übernahm die am 10. Juni 2010 neu gegründete Beklagte den Bereich der Eingliederungshilfe, in welcher der Kläger tätig war, von der S-Klinikum GmbH. Anlässlich des Betriebsübergangs schloss die Damp Holding AG mit der Gewerkschaft ver.di am 25. August 2010 einen Tarifvertrag zur Begleitung der Teilbetriebsübergänge in die Hesterberg & Stadtfeld GmbH (im Folgenden TV Überleitung Hesterberg). Dieser galt ua. für alle Arbeitnehmer der S-Klinikum GmbH, deren Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Teilbetriebsübergangs auf die Beklagte in ihrer damaligen Rechtsform übergangen und sah in § 2 ua. vor, dass der MTV Damp in der Fassung vom 2. März 2010 weiterhin dynamisch Anwendung finden sollte. Dementsprechend wandte die Beklagte den MTV Damp weiterhin an.

5

Am 28. Januar 2014 schlossen der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) und die Gewerkschaft ver.di mit Wirkung zum 1. März 2014 einen Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Hesterberg & Stadtfeld gGmbH (im Folgenden EinführungsTV). Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

6

### **„§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2 KTD, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Hesterberg und Stadtfeld gGmbH stehen.

### **§ 2 Ersetzung**

Der KTD ersetzt den Tarifvertrag zur Begleitung der Teilbetriebsübergänge in die Hesterberg und Stadtfeld gGmbH (TV-Überleitung Hesterberg), vom 25. August 2010, den Manteltarifvertrag Damp vom 2. März 2010, ...

### **§ 3 Übergangsbestimmungen**

Für Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem Zeitpunkt der Ersetzung bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, das danach fortbesteht und für die bis zur Ersetzung die Tarifverträge nach § 2 zur Anwendung kommen, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

- (1) § 31 Abs. 1 bis 3 KTD werden nicht angewendet.
- ...
- (8) Für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem Zeitpunkt der Ersetzung anerkannten Beschäftigungszeiten berücksichtigt.“

Der in Bezug genommene Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (im Folgenden KTD) vom 15. August 2002 lautet auszugsweise wie folgt:

7

### **„§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen bei diakonischen Anstellungsträgern, die Mitglied im VKDA sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KARbT-NEK unterliegen. Im Weiteren gilt dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des VKDA stehen und für die die Geltung des KTD tarifvertraglich vereinbart wurde.

...

### **§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

...

- (2) Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge ...

- (3) Nach einer Beschäftigungszeit von zwölf Jahren erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

...

### **§ 31 Übergangsregelungen**

- (1) Bis zu einem Monat nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zur neuen Eingruppierung nach KTD besteht das Recht, sich für die neuen Tarifbedingungen oder die alten Regelungen zu entscheiden. Ein weitergehender Rechtsanspruch auf den Wechsel zwischen dem bisherigen Arbeitsrechtsregelungssystem und dem KTD besteht nicht.
- (2) In einem Übergangszeitraum von fünf Jahren sollen die Vor- bzw. Nachteile, die die Einführung des KTD auf den Entgeltanspruch der einzelnen Arbeitnehmerin hat, ausgleichend auf alle Arbeitnehmerinnen verteilt werden.
- a) Hierzu wird zum Zeitpunkt des Übergangs (Wirksamkeit der KTD-Regelung in der Einrichtung) die Differenz zwischen den ständigen Bezügen nach KTD und denen nach den bis dahin geltenden Regelungen ermittelt. ...
- (4) Für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, gelten diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung fort. ...
- (6) Die Übergangsbestimmungen der Absätze 1 bis 5 können durch einen jeweils für die Einrichtung geltenden Einführungstarifvertrag abgeändert werden.

### **§ 32 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.“

Der Kläger war seit dem 8. Januar 2020 durchgehend wegen einer Erkrankung arbeitsunfähig und bezog seit dem 19. Februar 2020 jedenfalls bis Ende des Jahres 2020 Krankengeld. Mit Schreiben seiner gewerkschaftlichen Vertreter vom 13. Mai 2020 verlangte er einen Krankengeldzuschuss nach § 19 Abs. 3 MTV Damp. Dieser gelte nach § 31 Abs. 4 KTD als günstigere Regelung weiter. Die Beklagte teilte diese Auffassung nicht.

8

Mit seiner Klage hat der Kläger weiterhin die Ansicht vertreten, sein Anspruch auf Krankengeldzuschuss richte sich nach § 19 Abs. 3 MTV Damp. Nach § 31 Abs. 4 KTD sollten günstigere Regelungen, welche zum „Zeitpunkt des Überganges“ Anwendung fanden, aufrechterhalten bleiben. Unter „Zeitpunkt des Überganges“ sei nach § 31 Abs. 2 Buchst. a KTD die Wirksamkeit der KTD-Regelung in der jeweiligen Einrichtung zu verstehen. Da der KTD hier seit dem 1. März 2014 Anwendung finde, gelte die damals maßgebliche Regelung in § 19 Abs. 3 MTV Damp weiter, weil sie günstiger als § 15 Abs. 3 KTD sei. Dass § 31 Abs. 4 KTD die Weitergeltung günstigerer Regelungen auch im Fall der Überleitung der Beklagten in die Diakonie ermöglichen sollte, werde durch § 3 Abs. 1 EinführungsTV belegt. Hiernach würden nur § 31 Abs. 1 bis 3 KTD bezüglich dieser Einführung nicht angewendet. Daraus sei zu schließen, dass § 31 Abs. 4 KTD uneingeschränkt Anwendung finden sollte. Die Beklagte sei daher zur Zahlung eines Krankengeldzuschusses iHv. 626,01 Euro verpflichtet.

9

Der Kläger hat daher zuletzt beantragt,

10

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 626,01 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss. Die Übergangsregelung in § 31 Abs. 4 KTD gelte nur für Arbeitsverhältnisse, die bereits bei Einführung des KTD zu einem diakonischen Anstellungsträger bestanden hätten. Dies folge schon aus dem in § 1 Abs. 1 KTD festgelegten Geltungsbereich. Eine zeitlich unbegrenzte Besitzstandssicherung für vormals nichtdiakonische Arbeitsverhältnisse sei erkennbar nicht beabsichtigt gewesen. Auch in zeitlicher Hinsicht beschränke sich § 31 Abs. 4 KTD auf Einführungen des KTD im Jahre 2002 und nicht wie im

11

vorliegenden Fall auf solche des Jahres 2014. Der Kläger könne einen Krankengeldzuschuss daher grundsätzlich nur nach § 15 Abs. 3 KTD verlangen. Im konkreten Fall habe er allerdings die Voraussetzung einer Beschäftigungszeit von zwölf Jahren bei der Beklagten nicht erfüllt. Beschäftigungszeiten bei Rechtsvorgängern seien nicht anzurechnen.

Das Arbeitsgericht hat einen Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss nach § 15 Abs. 3 KTD bejaht und der Klage iHv. 132,79 Euro netto stattgegeben. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Die Beklagte hat keine Berufung eingelegt, so dass ihre Verurteilung in Rechtskraft erwachsen ist. Der Kläger hat im Umfang seines Unterliegens Berufung eingelegt. 12

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung weiterer 493,22 Euro netto verurteilt. Damit hat es der Klage im Ergebnis vollumfänglich stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Zurückweisung der Berufung des Klägers. 13

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hätte die Berufung des Klägers zurückweisen müssen. Über die vom Arbeitsgericht rechtskräftig zugesprochene Zahlung von 132,79 Euro netto hinaus hat der Kläger keinen Anspruch aus § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD auf Zahlung eines höheren Krankengeldzuschusses. 14

1. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die Regelungen des KTD seit dem 1. März 2014 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Es kann unentschieden bleiben, ob es sich bei dem KTD um einen Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes handelt (*vgl. hierzu BAG 19. Januar 2023 - 6 AZR 101/22 - Rn. 16*). Der Kläger hat nach allen denkbaren Auslegungsmaßstäben keinen Anspruch aus § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD. 15



a) Bei § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD handelt es sich um eine Besitzstandssicherung, welche entgegen der Auffassung der Revision zeitlich unbegrenzt auch Arbeitsverhältnisse erfasst, welche vor dem Übergang in den KTD zu einem nichtdiakonischen Arbeitgeber bestanden. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 16

aa) Schon der Wortlaut des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD ist eindeutig. Er verlangt auf der Tatbestandsebene lediglich das Vorliegen günstigerer Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall „zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages“. Dies war gemäß § 32 Abs. 1 KTD der 1. Oktober 2002. Lag zu diesem Stichtag eine solch günstigere Regelung vor, ordnet § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD als Rechtsfolge an, dass diese Rechte „in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung“ fortgelten. Aus dieser Formulierung ist zu folgern, dass bezüglich der Rechtsfolge nicht auf den 1. Oktober 2002 abzustellen ist. § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD statuiert seinem Wortlaut nach zwei maßgebliche Zeitpunkte, nämlich zum ersten den 1. Oktober 2002 als den für das Eingreifen der Besitzstandssicherung maßgeblichen Zeitpunkt und zum zweiten den Tag des Übergangs als den für den Inhalt der Absicherung maßgeblichen Zeitpunkt. Unter „Zeitpunkt des Überganges“ ist ausweislich § 31 Abs. 2 Buchst. a KTD die Wirksamkeit der KTD-Regelung in der jeweiligen Einrichtung zu verstehen. Dieser Zeitpunkt kann nach der Konstruktion des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD auch noch Jahre nach dem 1. Oktober 2002 liegen. § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD kennt keine zeitliche Begrenzung, sondern ist gerade auf künftige Übergänge ausgerichtet. Anderenfalls hätte kein Anlass bestanden, die Absicherung nach Maßgabe der zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des KTD in der jeweiligen Einrichtung gültigen Fassung der günstigeren Entgeltfortzahlungsregelung und damit dynamisch vorzunehmen. Dies gilt auch für Übergänge von nichtdiakonischen Arbeitgebern, denn § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD enthält keine entsprechende Beschränkung. 17

bb) Entgegen der Auffassung der Revision ist der Wortlaut des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD jedenfalls bezüglich der hier vorliegenden Konstellation nicht „zu weit“ gefasst. Die von ihr vorgeschlagene teleologische Reduktion auf Arbeitnehmer, die bereits im Jahr 2002 bei diakonischen Anstellungsträgern beschäftigt waren, kommt nicht in Betracht. Es ist insoweit schon keine unbewusste oder 18

nachträglich entstandene Regelungslücke zu erkennen (*vgl. hierzu BAG 27. Januar 2022 - 6 AZR 216/21 - Rn. 20*). § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD sieht ein stimmiges Konzept bezüglich des Bestandsschutzes von Entgeltfortzahlungsansprüchen jedenfalls für den Fall vor, dass die Arbeitnehmerinnen wie hier sowohl am 1. Oktober 2002 als auch zum Zeitpunkt des Übergangs bei demselben Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger beschäftigt waren. Die im KTD vorgesehene Erfassung künftiger Übergänge auch von nichtdiakonischen Arbeitgebern verwirklicht dann widerspruchsfrei das Ziel eines umfassenden Bestandsschutzes. Entgegen der Revision besteht auch kein Grund zur Annahme, dass die zeitlich unbegrenzte Erfassung solcher Übergänge nicht praktikabel sei. Die künftigen Übergänge können unter Berücksichtigung der Verhältnisse in der jeweiligen übergehenden Einrichtung ausgestaltet werden, denn § 31 Abs. 6 KTD sieht die Möglichkeit einer Abänderung auch des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD „durch einen jeweils für die Einrichtung geltenden Einführungstarifvertrag“ vor. Der jeweiligen Situation kann daher durch einen Einführungstarifvertrag Rechnung getragen werden. Ob diese Überlegungen auch dann greifen, wenn die übergeleiteten Arbeitnehmerinnen am 1. Oktober 2002 bei einem anderen Arbeitgeber zu günstigeren Konditionen beschäftigt waren, kann unentschieden bleiben.

cc) Dieses Verständnis des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD steht entgegen der Auffassung der Revision nicht im Widerspruch zu § 1 Abs. 1 KTD. Es handelt sich um getrennte Regelungsbereiche. § 1 Abs. 1 KTD definiert in Abgrenzung zu den anderen kirchlichen Tarifverträgen KAT-NEK und KArbT-NEK den Geltungsbereich des KTD bezogen auf diakonische Mitglieder des VKDA (*vgl. BAG 25. Januar 2018 - 6 AZR 687/16 - Rn. 26*). Die Übergangsregelung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD greift nur dann ein, wenn Arbeitnehmerinnen von dem in § 1 Abs. 1 KTD bestimmten Geltungsbereich des KTD erfasst sind. Die Erfüllung der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 KTD ermöglicht - abgesehen von den Ausnahmen des § 2 KTD - die erstmalige Anwendung des KTD in einer Einrichtung und damit auch der Besitzstandsregelung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD. Aus § 1 Abs. 1 KTD kann aber nicht geschlossen werden, dass § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD sich nur auf Arbeitsverhältnisse bezieht, welche vor der Einführung des KTD bereits zu diakonischen Anstellungsträgern bestanden. Dies hätte vielmehr in der Übergangs-

19

regelung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD selbst bestimmt werden müssen, denn diese regelt bezüglich der vom Geltungsbereich des KTD (nunmehr) erfassten Beschäftigten eigenständig und abschließend die Frage des Bestandsschutzes für günstigere Regelungen im Bereich der Entgeltfortzahlung. Hierbei wird nach § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD - wie dargelegt - nicht danach unterschieden, ob die betroffenen Arbeitnehmerinnen vor der Geltung des KTD bei einem diakonischen, anderen kirchlichen oder weltlichen Arbeitgeber beschäftigt waren. Die Revision konstruiert aus § 1 Abs. 1 KTD letztlich ein ungeschriebenes Tatbestandmerkmal, welches aber - selbst wenn es gewollt gewesen wäre - in der maßgeblichen Regelung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD keinen Niederschlag gefunden hat.

dd) Der Hinweis der Revision auf § 31 Abs. 1 Satz 1 KTD führt nicht weiter. 20  
Die Regelung weist keinen Bezug zu § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD auf und verhält sich auch nicht generell zu der Frage, ob die Übergangsregelungen zeitlich unbegrenzt Arbeitsverhältnisse erfassen, welche vor dem Übergang in den KTD zu einem nichtdiakonischen Arbeitgeber bestanden. § 31 Abs. 1 Satz 1 KTD setzt den Übergang in den KTD vielmehr voraus und sieht für diesen Fall ein zeitlich begrenztes Wahlrecht der Arbeitnehmerin zwischen dem KTD und den „alten Regelungen“ vor. Eine zeitliche oder arbeitgeberbezogene Voraussetzung für den Übergang kann der Regelung nicht mit hinreichender Sicherheit entnommen werden. Zwar verwendet § 31 Abs. 1 Satz 2 KTD mit dem Begriff des „bisherigen Arbeitsrechtsregelungssystems“ einen auf das kirchliche Arbeitsrecht beschränkten Begriff. Demgegenüber spricht aber § 31 Abs. 1 Satz 1 KTD als Grundregel neutral von bisher geltenden „alten Regelungen“ und erfasst damit sowohl kirchliche als auch weltliche Entgeltsysteme.

ee) Die dargestellte Auslegung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD verletzt entgegen 21  
der Auffassung der Revision weder „die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Tarifautonomie“, „das kirchliche Selbstbestimmungsrecht“ noch „das Selbstverständnis der kirchengemäßen Tarifpartnerschaft nach Maßgabe des Tarifvertrags zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 05.11.1979“. Die Revision lässt unbeachtet, dass jedwede Form von (kirchlicher) Selbstbestimmung durch den freiwilligen Abschluss des KTD verwirklicht wurde. Dessen Auslegung bestimmt sich nicht nach den finanziellen In-

teressen der Mitglieder des VKDA, welche durch eine zeitlich unbegrenzte Einbeziehung früher nichtkirchlicher Arbeitsverhältnisse in den Schutz des Besitzstandes nach § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD berührt sind, sondern nach den oben dargestellten Auslegungskriterien.

ff) Hinzu kommt im Fall der Beklagten, dass der Übergang in den KTD durch den ebenfalls unstreitig geltenden EinführungsTV vom 28. Januar 2014 geregelt wurde. Dieser sieht in § 3 spezielle Übergangsbestimmungen vor. Mit § 3 Abs. 1 EinführungsTV haben die Vertragsparteien von der Öffnungsklausel des § 31 Abs. 6 KTD Gebrauch gemacht und die Anwendbarkeit des § 31 Abs. 1 bis 3 KTD ausgeschlossen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass § 31 Abs. 4 KTD nicht ausgeschlossen werden soll, denn § 3 Abs. 1 EinführungsTV trifft eine absatzbezogene und damit differenzierende Regelung hinsichtlich der in § 31 KTD vorgesehenen Übergangsregelungen. 22

b) Vorstehendes Auslegungsergebnis bedeutet allerdings nicht, dass die Voraussetzungen von § 31 Abs. 4 KTD von den Parteien des EinführungsTV in jeder Konstellation als erfüllt angesehen wurden. Tatsächlich ist dies jedenfalls bezüglich des Klägers nicht der Fall, weil diesem zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KTD am 1. Oktober 2002 zwar eine günstigere Regelung aus dem BAT zugestanden haben mag, diese aber - auch in einer anderen Fassung bzw. aus dem TV-L als Nachfolgeregelung - zum Zeitpunkt des Übergangs in den KTD am 1. März 2014 nicht mehr auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts greift die Besitzstandswahrung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD nicht bei einem Wechsel des begünstigenden Regelungssystems in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2002 und dem Zeitpunkt des Übergangs in den KTD. Sie setzt vielmehr voraus, dass die am 1. Oktober 2002 als dem Tag des Inkrafttretens des KTD geltende günstigere Regelung auch im Zeitpunkt der Einführung des KTD in der jeweiligen Einrichtung - ggf. in einer aktuelleren Fassung - weiterhin auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Das ist beim Kläger nicht der Fall. Er kann daher weder aus dem BAT, dem TV-L oder dem MTV Damp einen Anspruch in Verbindung mit § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD ableiten. 23

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend gesehen, dass für den Kläger zum Stichtag 1. Oktober 2002 im Vergleich zum KTD günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall galten. Dabei kann offenbleiben, ob sich der vorzunehmende Günstigkeitsvergleich auf den gesamten Komplex der Entgeltfortzahlung beziehen muss oder der Vergleich auf einen Ausschnitt hiervon, vorliegend den Krankengeldzuschuss, beschränkt sein kann. Der damals auf das Arbeitsverhältnis anwendbare BAT war bezogen auf die Entgeltfortzahlung in jeder Hinsicht günstiger als der KTD. Der BAT sah für den Kläger eine Entgeltfortzahlung für maximal 26 Wochen vor (§ 71 Abs. 2 Satz 2 BAT), während § 15 Abs. 2 KTD nur das gesetzliche Maß von sechs Wochen wiedergibt. Bezüglich des Krankengeldzuschusses gewährte § 37 Abs. 4 BAT einen solchen Anspruch bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit. § 15 Abs. 3 KTD begrenzt den Anspruch hingegen auf 13 Wochen. 24

bb) Im Folgenden ist das Landesarbeitsgericht allerdings unzutreffend davon ausgegangen, dass § 22 Abs. 2 TVöD - gemeint wohl TV-L - als die „zum Zeitpunkt des Überganges“ gültige Fassung der günstigeren Regelung anzusehen ist (aA *Bachmann PflR 2022, 320, 321*). Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend erkannt, dass der 1. März 2014 als Tag des Übergangs in den KTD maßgeblich ist. An diesem Tag galt für das Arbeitsverhältnis des Klägers allerdings weder der BAT noch der nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts seit dem 1. November 2006 Anwendung findende TV-L als Nachfolgeregelung, sondern bereits der MTV Damp. Dieser wiederum enthielt nicht die den Kläger zum 1. Oktober 2002 begünstigende Regelung. Dies wäre nach dem klaren Wortlaut des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD aber die Voraussetzung für eine Besitzstandssicherung. § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD sichert ausschließlich „diese Rechte“, dh. die am 1. Oktober 2002 geltenden günstigeren Regelungen. Die folgende Formulierung „in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung“ verdeutlicht ebenso, dass die günstigere Regelung sowohl zum 1. Oktober 2002 als auch zum späteren Zeitpunkt des Übergangs demselben Regelungswerk zu entnehmen sein muss und sich Unterschiede allenfalls aus verschiedenen Fassungen dieses Werks ergeben dürfen. § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD berücksichtigt damit die typische Dynamik arbeitsrechtlicher Kollektivregelungen. Nicht erfasst wird jedoch der 25

Wechsel des Regelungssystems zwischen den beiden Stichtagen. Die Parteien des KTD wollten mit § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD erkennbar nur die Weitergeltung einer zum 1. Oktober 2002 bereits und zum Zeitpunkt des Übergangs in den KTD noch geltenden günstigeren Regelung. Damit werden auch andere Konstellationen von der Sicherung nicht erfasst. So kann es sein, dass zwar zum 1. Oktober 2002 eine günstigere Regelung bestanden hat, diese aber vor dem Zeitpunkt des Übergangs in den KTD entfallen ist. Dann findet nach § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD ebenfalls keine Sicherung der früheren Begünstigung statt. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts würde demgegenüber aus einer nur fiktiven Geltung des TV-L dessen reale Fortgeltung ableiten. Dies ist von § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD nicht gedeckt.

c) Die vom Arbeitsgericht eingeholten Tarifauskünfte sind unbeachtlich. Ihre Einholung war nicht veranlasst. Es bestehen nach Auslegung des § 31 Abs. 4 Satz 1 KTD bereits nicht die für eine Tarifauskunft erforderlichen Zweifel. Zudem darf diese nicht auf die Beantwortung der prozessentscheidenden Rechtsfrage gerichtet sein; die Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen ist vielmehr Sache der Gerichte für Arbeitssachen (*st. Rspr., zB BAG 16. August 2022 - 9 AZR 490/21 - Rn. 24; 24. Februar 2022 - 6 AZR 320/20 - Rn. 32; 13. Oktober 2021 - 4 AZR 365/20 - Rn. 30*). Es ist daher ohne Belang, dass die eingeholten Auskünfte widersprüchlich sind und letztlich nur die Interessen der jeweiligen Seite widerspiegeln. 26

2. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 27

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

Kohout

M. Werner