

# Arbeitsgericht Hamburg

Im Namen des Volkes

## Urteil

§ 14 Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe

- 1. Bei der Berechnung des Divisors für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes sind nur freie Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung des aktuellen RTV zu berücksichtigen, nicht aber aufgrund früherer Arbeitszeitverkürzungen.**
- 2. Bei der Wortlautauslegung eines Tarifvertrages ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen.**

ArbG Hamburg, Urteil vom 17.08.2021 Az. : 3 Ca 32/21

### **Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat Mai 2020 weitere 261,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.06.2020 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat Juni 2020 weitere 551,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.07.2020 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 904,12 € festgesetzt.
6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten über die nach Tarifvertrag geschuldete Höhe der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle.

2

Die Parteien sind seit dem 10. Juli 2010 durch einen Arbeitsvertrag verbunden. Danach ist der am ... Juli 19... geborene Kläger bei der Beklagten als Lascher eingestellt.

3

Auf das Arbeitsverhältnis der beiderseits tarifgebundenen Parteien findet der Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe vom 1. April 1992 in der Fassung vom 13. September 2001 (nachfolgend RTV) Anwendung. Jener enthält u.a. folgende Regelungen:

4

§ 2

Arbeitszeit

5

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sie wird im Jahresdurchschnitt verkürzt durch die Gewährung bezahlter freier Tage gemäß § 3.

6

§ 3

Verkürzung der Arbeitszeit durch bezahlte freie Tage

7

1. Die Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 wird im Jahresdurchschnitt durch die Gewährung zusätzlicher freier Tage verkürzt, die jeweils mit dem Grundlohn der Frühschicht zu vergüten sind.

8

2. a.) Die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden erfolgt durch die Gewährung von 30 bezahlten freien Tagen.

9

§ 14

Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle

10

1. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Lohnfortzahlungsgesetz vom 27.07.1969, sofern nicht in diesem Tarifvertrag etwas Abweichendes bestimmt ist.

11

2. Der Lohnfortzahlungsbetrag wird für alle Werkzeuge und die auf einen Werkzeuge fallenden Feiertage gezahlt.

12

3. Für die Berechnung des während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist der Durchschnittsverdienst des Hafendarbeiters in dem dem Beginn der Krankheit vorangegangenen Kalenderjahr zugrunde zu legen, jedoch darf das fortzuzahlende Arbeitsentgelt den an dem betreffenden Tag in der Frühschicht zu zahlenden Lohn (Grundstundenlohn multipliziert mit der Zahl der Arbeitsstunden) der jeweiligen Lohngruppe nicht unterschreiten.

13

Bei Wechselschichtarbeitern ist mindestens das Arbeitsentgelt zu zahlen, das im Falle der Nichterkrankung nach Schichtplan zu zahlen wäre. Eine Pauschalierung dieses Mindestlohnfortzahlungsbetrages kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der örtlichen Tarifvertragsparteien erfolgen.

14

Für diejenigen Schichtarbeiter, die nicht nach einem festen Schichtplan eingesetzt werden, wird zur Feststellung des durchschnittlichen Schichtlohnes aus der regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche der letzte abgerechnete Lohnzahlungszeitraum, mindestens vier Wochen, herangezogen.

15

Lohnzuschläge, die auf besonderen Arbeitsplatzbedingungen beruhen, z. B. ständig gezahlte Schweißer- und Kühlzuschläge, sind bei der Mindestlohnfortzahlung mit zu berücksichtigen.

16

Der Durchschnittsverdienst wird dadurch ermittelt, dass der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers als Hafenarbeiter im vorangegangenen Jahr durch die Zahl der gearbeiteten Tage geteilt wird.

17

Schmutzgelder,  
Kühlzuschläge,  
Essengelder,  
erstatteter Fahrgeldaufwand,  
Auslösungen

18

sowie Gratifikationen (z. B. 13. Monatslohn, vermögenswirksame Leistungen), Beihilfen und sonstige einmalige Zahlungen bleiben bei der Errechnung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz.

19

Als gearbeitete Tage gelten neben den Tagen mit tatsächlicher Beschäftigung auch

20

- Tage, für die Garantielohn gezahlt wurde oder die aufgrund einer Garantielohnregelung ohne Bezahlung bleiben,
- Urlaubstage,
- Feiertage, die auf einen Werktag fallen,
- freie Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung,
- Krankheitstage, für die der Lohn fortgezahlt wurde,
- Tage, an denen der Arbeiter unter Fortzahlung seiner Bezüge von der Arbeit freigestellt wurde,
- und pflichtwidrig versäumte Arbeitstage.

21

§ 26

Schlussbestimmungen

22

(...)

6. Die örtlich vereinbarten Sonderbestimmungen sind Bestandteil dieses Rahmentarifvertrages und können nur gleichzeitig mit dem Rahmentarifvertrag unter Anwendung der für diesen festgesetzten Kündigungsvorschriften gekündigt werden. Die Kündigung des Rahmentarifvertrages bedeutet gleichzeitig die Kündigung der Sonderbestimmungen. Eine Abweichung von dieser Regel bedarf der schriftlichen Zustimmung der Vertragsparteien.

23

Der Kläger verdiente im Jahre 2019 insgesamt 67.602,78 € brutto.

24

Dabei beinhaltete dieses Jahresbruttoentgelt auch folgende Bestandteile:

25

- Weihnachtsgeld in Höhe von 3.535,26 € brutto
- Urlaubsgeld in Höhe von 1.340,00 € brutto
- Kontoführungsgebühren in Höhe von 24,60 € brutto
- Essensgeld in Höhe von 51,20 € brutto
- Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 312,00 € brutto
- Zulagen in Höhe von 3.224,66 € brutto
- Erholungsbeihilfe in Höhe von 260,00 € brutto
- Arbeitgeberanteil zu einer Direktversicherung in Höhe von 660,00 € brutto
- Urlaubszulage gem. § 12 Abs. 8 RTV in Höhe von 1.374,62 € brutto

26

Der Kläger erkrankte im Mai 2020 an neun Arbeitstagen und im Juni 2020 an 19 Arbeitstagen. Die Beklagte setzte für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einen Tagessatz in Höhe von 178,84 € fest und zahlte die entsprechende Summe an den Kläger.

27

Der Kläger machte die erhobenen Forderungen durch Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 29. Juli 2020 gegenüber der Beklagten geltend.

28

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Beklagte den Tagessatz unzutreffend festgesetzt habe. Bei der Berechnung des maßgeblichen Jahresbruttoentgelts habe sie fehlerhaft die Erholungsbeihilfe, den Arbeitgeberanteil zu einer Direktversicherung sowie die Urlaubszulage abgezogen, was in der Sache unstrittig ist. Lediglich die Berechtigung ist zwischen den Parteien streitig. Daneben habe die Beklagte den Divisor von § 14 Ziff. 3 des RTV rechtsfehlerhaft dahingehend ausgelegt, dass nicht nur die freien Tage aufgrund der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt wurden, sondern darüber hinaus weitere 35 freie Tage, welche als Kompensation für Arbeitszeitverkürzungen in früheren Tarifverträgen geregelt worden waren. Zudem habe die Beklagte weitere elf Tage für eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung berücksichtigt, welche der Kläger nicht genommen habe.

29

Mit seiner am 25. Februar 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beantragt der Kläger

30

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat Mai 2020 weitere 290,61 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2020 zu zahlen.

31

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat Juni 2020 weitere 613,51 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2020 zu zahlen.

32

Die Beklagte beantragt,

33

die Klage abzuweisen.

34

Sie hält ihre Berechnung für zutreffend. Zum einen seien von dem Gesamtbruttoverdienst die Positionen wie erfolgt abzuziehen. Diese könnten aufgrund der Historie der Arbeitszeitanpassungen nicht außer Betracht gelassen werden. Daneben seien die weiteren freien Tage aufgrund früherer Arbeitszeitverkürzungen zu berücksichtigen gewesen. Wegen der näheren Einzelheiten wird auf den Schriftsatz vom 08. März 2021 (Bl. 12 d.A.) verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

35

Die zulässige Klage ist teilweise begründet. Daher war ihr im weit überwiegenden Umfange stattzugeben.

I.

36

Die Klage ist zulässig.

37

Soweit der Kläger hinsichtlich des Zahlungsantrags lediglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangt, macht dies den Zahlungsantrag nicht unbestimmt, obwohl sich aus ihm selbst nicht die Höhe des verlangten Zinses ergibt. Durch den Bezug auf den Basiszinssatz ist es möglich, den Zinssatz in ausreichender Weise zu bestimmen. Ein Antrag muss nicht möglichst bestimmt, sondern „nur“ hinreichend bestimmt sein. Dass die Schuldnerin dadurch mehr belastet wird als durch eine Angabe in Prozentpunkten, ist unerheblich.

II.

38

Die Klage ist überwiegend begründet. Unbegründet ist sie lediglich in Bezug auf geringe Abweichungen bei der Berechnung des Geldfaktors sowie der Zinsen.

39

1. Der Zahlungsanspruch ist in Höhe eines täglichen Betrages von 207,84 €, und damit einem Unterschiedsbetrag von täglich 29,00 €, insgesamt also 812,00 € (290,61 € für Mai und 613,51 € für Juni 2020) begründet. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 14 RTV.

40

a. Nach § 14 Ziff. 2 RTV wird der Lohnfortzahlungsbetrag für alle Werktage gezahlt, an welchen ein Arbeitnehmer erkrankt ist. Unstreitig war der Kläger an insgesamt 28 Werktagen erkrankt.

41

b. Für die Berechnung des während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist der Durchschnittsverdienst in dem dem Beginn der Krankheit vorangegangenen Kalenderjahr zu Grunde zu legen. Maßgeblich ist hierbei der

Gesamtbruttoverdienst abzüglich der in § 14 Ziff. 3 Abs. 6, 7 RTV benannten Verdienstbestandteile. Zwischen den Parteien unstreitig außer Ansatz zu bleiben von den 67.602,78 € hatten daher:

42

- Weihnachtsgeld in Höhe von 3.535,26 € brutto
- Urlaubsgeld in Höhe von 1.340,00 € brutto
- Kontoführungsgebühren in Höhe von 24,60 € brutto
- Essensgeld in Höhe von 51,20 € brutto
- Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 312,00 € brutto
- Zulagen in Höhe von 3.224,66 € brutto

43

Weiter außer Ansatz zu bleiben hatten die

44

- Erholungsbeihilfe in Höhe von 260,00 € brutto sowie der
- Arbeitgeberanteil zu einer Direktversicherung in Höhe von 660,00 € brutto

45

Bereits der Wortlaut von § 14 Ziff. 3 Abs. 7 RTV regelt, dass Beihilfen bei der Errechnung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz bleiben müssen. Rechtsgrund der Erholungsbeihilfe ist die Regelung des Tarifvertrages für Hafendarbeiter und Hafendarbeiterinnen der deutschen Seehafensbetriebe unter Abschnitt A. Nach diesem Tarifvertrag wird die Erholungsbeihilfe auch als solche bezeichnet. Weshalb eine Erholungsbeihilfe keine solche im Sinne der Regelung im RTV sein sollte, erschließt sich nicht.

46

Der Arbeitgeberanteil zur Direktversicherung hat ebenfalls außer Ansatz zu bleiben. Auch wenn jener Vergütungsbestandteil nicht ausdrücklich im Tarifvertrag benannt ist, so ist er gleichwohl als Gratifikation im Sinne der Regelung zu verstehen. Unter dieser sind einmalige Zahlungen wie beispielhaft benannt der 13. Monatslohn oder aber auch vermögenswirksamen Leistungen zu verstehen. Letztere werden klassischerweise zwar nicht als Gratifikation verstanden. Die Tarifvertragsparteien wollten aber offenbar mit jener Begrifflichkeit sämtliche Zahlungen umfassen, welche einmalig im Jahr gezahlt werden, was auch in der Zusammenschau mit der weiteren Variante „sonstige einmalige Zahlungen“ deutlich wird. Daneben ist der Arbeitgeberanteil zur Direktversicherung auch wesensähnlich mit den vermögenswirksamen Leistungen, welche beide Komponenten betrieblicher Altersversorgung darstellen.

47

Die Urlaubszulage gem. § 12 Ziff. 8 RTV in Höhe von 1.374,62 € brutto war indes vom Jahresbruttogehalt nicht in Abzug zu bringen, weil es sich bei dieser nicht um eine Zulage oder ein Urlaubsgeld handelte, sondern jene Summe ausschließlich ein Urlaubsmindestentgelt sichert. So nominiert § 12 Ziff. 8 RTV bereits im ersten Absatz lediglich das Urlaubsentgelt. Nachfolgend wird umfangreich lediglich die Berechnung jenes Urlaubsentgeltes einschließlich eines Wertes „plus 25 %“ festgelegt. Dies berührt indes nicht den grundsätzlichen Charakter der Zahlung, sondern sichert lediglich dessen Mindesthöhe.

48

c. Dieser anzusetzende Gesamtbruttoverdienst war nach § 14 Ziff. 3 Abs. 8 RTV durch 280 Tage zu teilen (§ 14 Ziff. 3 Abs. 5 RTV). Höher war der Divisor entgegen der Auffassung der Beklagten indes nicht zu bemessen.

49

aa) Zum einen hat die Kammer dabei die von der Beklagten behaupteten elf Tage der Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung unberücksichtigt gelassen. Jene behaupteten Tage wurden durch den Kläger bestritten. Die Beklagte hat jedoch nicht näher dargelegt, an welchen Tagen eine entsprechende Freistellung erfolgt sein soll. Die Kammer konnte daher nicht nachvollziehen, welche konkreten Zeiträume die Beklagte mit diesem Vortrag behaupten wollte. Als insoweit darlegungsbelasteter Partei hätte es indes der Beklagten obliegen, diesen Vortrag zu präzisieren. Im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast musste die Kammer folglich vom Vortrag des Klägers ausgehen.

50

bb) Zum anderen mussten die weiteren 35 Tage, welche durch frühere Tarifverträge zum Ausgleich früherer Arbeitszeitverkürzungen gewährt worden waren, unberücksichtigt bleiben. Dies ergibt eine Auslegung von § 14 Ziff. 3 Abs. 8 RTV („freie Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung“).

51

Die Beklagte vertritt hierbei die Auffassung, dass die Norm auch die in früheren örtlichen Tarifverträgen vereinbarten freien Tage im Zusammenhang mit damaligen Arbeitszeitverkürzungen auch solche im Sinne der Norm seien. Nach Auffassung der Kammer mussten diese Tage jedoch unberücksichtigt bleiben, weil die Regelung nur die Berücksichtigung freier Tage aufgrund der Arbeitszeitverkürzung des Rahmentarifvertrages für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 1. April 1992 in der Fassung vom 13. September 2001 anordnet.

52

(1) Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Tarifnorm, von dem bei der Auslegung eines Tarifvertrags vorrangig auszugehen ist (vgl. etwa BAG 25. Oktober 2017 – 7 AZR 712/15 – Rn. 17; 24. Februar 2016 – 7 AZR 253/14 – Rn. 51). Bei der Wortlautauslegung ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen (BAG, Urteil vom 24.02.2021 – 10 AZR 130/19 – Rn. 18). So geht der Tarifvertrag davon aus, dass freie Tage zu berücksichtigen sind, welche aufgrund der Arbeitszeitverkürzung entstanden sind. Bereits die Formulierung „der Arbeitszeitverkürzung“ beinhaltet im Wortsinn ein singuläres und nicht vielzähliges Ereignis. Der Tarifvertrag, welcher eine Berücksichtigung vorsieht, geht gerade nicht davon aus, dass freie Tage aufgrund sämtlicher in der Vergangenheit vorgenommenen Arbeitszeitverkürzungen zu berücksichtigen sein sollen. Vielmehr beschränkt sich der Wortlaut auf den Einzelfall. Darüber hinaus ist die Verwendung des bestimmten Artikels zu berücksichtigen. Die Regelung spricht nämlich nicht allgemein von einer Arbeitszeitverkürzung, sondern vielmehr von „der Arbeitszeitverkürzung“. Diese Arbeitszeitverkürzung, auf welche offenbar die Regelung Bezug nimmt wird in § 3 Ziff. 1 RTV geregelt. Danach wird die Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 RTV durch die Gewährung zusätzlicher freier Tage verkürzt. Die zu verkürzende Arbeitszeit wird dabei in § 2 Ziff. 1 RTV als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden beschrieben, welche in Rückbeziehung auf § 3 RTV entsprechend verkürzt wird. Die Arbeitszeitverkürzung, welche durch die Gewährung bezahlter freier Tage gewährt wird, ist daher jene, welche eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 35 Stunden vornimmt.

53

Aus dem Wortlaut der anderen Regelungen, insbesondere des § 3 RTV („zusätzlicher“), ergibt sich nichts anderes.

54

Dabei ist zu konzedieren, dass bei Schaffung dieser Regelung im RTV sich freie Tage aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen nur aus den örtlichen Vereinbarungen ergaben. Eine Arbeitszeitverkürzung aufgrund freier Tage aus dem RTV konnte daher zum damaligen Zeitpunkt nicht in Bezug genommen werden. Vielmehr können mit dem Verweis auf zusätzliche Tage auch andere freie Tage gemeint sein. Denn freie Tage werden nicht ausschließlich im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung beschrieben, sondern auch an weiteren Stellen beispielsweise im Rahmen der Urlaubsregelung des § 12 RTV. Auch müssen freie Tage nicht ausdrücklich im Tarif beschrieben werden. Die Beschäftigten haben auch außerhalb der dortigen Regelungen Tage, welche arbeitsfrei sind, welche man ebenfalls als „freie Tage“ verstehen kann.

55

Für die weitere Annahme der Beklagten, dass eine tarifvertragliche Regelung, welche im Singular formuliert ist, nicht entsprechend als auf einen Einzelfall beziehend, sondern als allgemeine Beschreibung zu verstehen ist, ergeben sich keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr sind die sprachlichen Bezugnahmen der Regelungen der §§ 14, 3, 2 RTV als ein im Zusammenhang und in Rückkopplung bestehendes System zu verstehen.

56

(2) Eine systematische Auslegung führt keinem anderen Ergebnis. Danach steht die Regelung in keinem besonderen Kontext, welcher die Berücksichtigung von freien Tagen aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit erfordern würde. Der einzige Ansatz einer systematischen Auslegung könnte sich aus § 3 Ziff. 1 RTV („zusätzlich“) ergeben, was jedoch, obigen Ausführungen folgend, keinesfalls zwingend ist.

57

(3) Eine historische Auslegung bietet keine weiteren Anhaltspunkte. Soweit der Kläger meint, dass eine mehrere Jahrzehnte gehandhabte Auslegung seines Verständnisses dafürspräche, dass die Tarifvertragsparteien bei Tarifvertragsabschluss sein Verständnis gehabt hätten, spricht dagegen, dass eine insoweit gleich lautende Regelung der identischen Tarifvertragsparteien in Bremen und Bremerhaven ebenso lang anders verstanden wurde. Für die Kammer war vor diesem Hintergrund die jahrelange Praxis der Auslegung kein ausschlaggebendes Kriterium.

58

(4) Eine Auslegung nach Sinn und Zweck stützt hingegen das Ergebnis der Auslegung nach dem Wortlaut der Regelung. Die tarifvertragliche Regelung sollte die allgemeinen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes ersetzen, soweit die Tarifvertragsparteien dies für erforderlich hielten, was durch den Gesetzgeber ausdrücklich zugelassen ist (§ 4 Abs. 4 EFZG). Dabei bestand und besteht die Besonderheit, dass die bei den durch Tarifvertrag geregelten Arbeitsverhältnissen besonderen Arbeitszeiten sowie Zuschläge nur sehr aufwendig durch die gesetzlichen Regelungen abgebildet werden können. Deshalb haben sich die Tarifvertragsparteien zulässigerweise auf eine pauschalierende Rechnung geeinigt. Ziel dieser Regelung bleibt jedoch die Ermittlung dessen, was ein erkrankter Mitarbeiter grundsätzlich bei Ableistung seiner geschuldeten Arbeit erhalten hätte. Entsprechend § 2 Ziff. 1 des

RTV schuldet der Arbeitnehmer regelmäßig eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Diese ist mit den vereinbarten Stundensätzen zu vergüten. Wird ein Mitarbeiter krank, ist daher Bezugsbasis für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Diese Arbeitszeit wurde durch die Gewährung freier Tage im Rahmen dieses Tarifvertrages auf 35 Stunden gesenkt. Diese Senkung soll im Rahmen einer Lohnfortzahlung gleichfalls berücksichtigt werden, weshalb die hierbei entstandenen freien Tage bei der Berechnung der Entgelthöhe ebenfalls zu berücksichtigen sind. Der Gedanke der Beklagten, dass sämtliche freien Tage aufgrund früherer Regelungen zu berücksichtigen sein sollen, widerspricht der grundsätzlichen Arbeitspflicht von 40 Stunden in der Woche. Die Arbeitgeberin preist vielmehr auch die Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte erneut in diesen Tarifvertrag mit ein. Grundsätzlich ist aber ein Tarifwerk als einzelnes zu betrachten, und nicht auch die Entwicklung in der Vergangenheit bezüglich anderer Tarifverträge zu berücksichtigen. Die Bezugsbasis ist eine Arbeitszeit von 40 Stunden, nicht aber von 45 Stunden aus den fünfziger und sechziger Jahren. In diesem Zusammenhang verkennt die Beklagte, dass die Gewährung freier Tage zu Beginn der siebziger Jahre mit Beibehaltung des Lohnes nicht im gleichen Kontext gesehen werden kann, wie die Gewährung der freien Tage nach dem RTV. Vielmehr ist die damalige Vereinbarung auch im Kontext der damaligen Verhandlungssituationen zu betrachten. Die Tarifvertragsparteien haben sich bei Vereinbarung der freien Tage und vollem Lohnausgleich damals dazu entschlossen, die Bruttolohnsumme für den Arbeitgeber nicht zu verändern. Vielmehr haben sie die mit der Lohnhöhe korrespondierende Säule des Arbeitszeitumfangs gewählt, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erwirken. Hätten sich die Tarifvertragsparteien damals aber nicht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich geeinigt, so hätte sich die Arbeitgeberseite die Beibehaltung der Wochenzeit durch eine entsprechende Lohnsteigerung "erkaufen" müssen, welche gleichermaßen fortwirken und heute ebenfalls positiv im Jahresbruttogehalt ihren Niederschlag finden würde. Ausgangspunkt der Berechnungen muss daher die grundsätzliche Verpflichtung der Beschäftigten zu einer Arbeitszeit von 40 Stunden bleiben. Die Höhe der Entgeltfortzahlung hat sich an dieser Größe zu orientieren und nicht am Umfang der Vergangenheit, welche bei der Betrachtung der Beklagten nämlich nur als ein Faktor beachtet würde, ohne den damals ebenfalls korrespondierenden nicht steigenden Geldfaktor angemessen zu berücksichtigen.

59

Soweit die Beklagte im Rahmen der mündlichen Verhandlung vorgetragen hat, dass Beschäftigte durch eine solche Auslegung teilweise mehr verdienen, als sie bei tatsächlicher Arbeit erhalten hätten, hindert dies diese Auslegung nicht. Vielmehr haben sich die Tarifvertragsparteien auf ein System der Pauschalierung verständigt, welches in Einzelfällen das gesetzliche Lohnausfallprinzip nicht präzise abbildet. Dies ist aber ein grundsätzliches Merkmal einer Pauschalierung und wurde bewusst durch die Tarifvertragsparteien in Kauf genommen.

60

cc) Jene zusätzlichen 35 Tage sind auch nicht aufgrund der Regelung des § 26 Ziff. 6 RTV zu berücksichtigen. Soweit die Beklagte die Auffassung vertritt, dass die in den örtlichen Sonderbestimmungen vereinbarten freien Tage durch diese Regelung zum Gegenstand des § 14 RTV werden, wird dies aus zwei Gründen von der Kammer anders bewertet.

61

(1) Die damaligen Sonderbestimmungen, welche von einer grundsätzlichen Arbeitszeit von 45 Stunden ausgingen, sind jedenfalls insoweit durch den RTV ersetzt

worden. Dabei spricht zunächst der Grundsatz des Vorrangs der spezielleren Regelung für die weiterhin mögliche Anwendbarkeit. Vorliegend geht es jedoch um die Auslegung des § 14 RTV, welcher gerade die Bemessung des Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit bei einer Basis von 40 Stunden ausgleichen soll. Würde an dieser Stelle die Basis nicht aus diesem, sondern einem fremden Tarifwerk genommen, würde nur eine teilweise Abänderung tarifvertraglicher Einzelparameter erfolgen, aber kein Vorrang eines Tarifwerks durch Spezialität erreicht. Daher ist ein Vorrang aufgrund des Spezialitätsgrundsatzes zu verneinen.

62

(2) Darüber hinaus ist der Verweis unwirksam, weil der Inhalt der Norm auch durch Auslegung nicht zu ermitteln ist. Die Regelung ist undeutlich.

63

(a) Die in einem Tarifvertrag enthaltenen Normen (§ 4 Abs. 1 S. 1 TVG) müssen dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit genügen (BAG 12. März 2019 - 1 AZR 307/17 - Rn. 38: zum Gebot der Normenklarheit bei Betriebsvereinbarungen vgl. BAG 26. Mai 2009 - 1 ABR 12/08 - Rn. 17; 11. Dezember 2018 - 1 ABR 12/17 - Rn. 18 mwN), anderenfalls sie unwirksam sind (vgl. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 85). Dies folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit, die in den Schriftformgeboten insbesondere des § 1 Abs. 2 TVG und des § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG ihren gesetzlichen Niederschlag gefunden haben (BAG 15. April 2008 - 1 AZR 86/07-Rn. 18 ff., BAGE 126, 251). Das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verlangt vom Normgeber, die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt zu fassen, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm ausgesprochene Rechtsfolge vorliegen (st. Rspr. des BVerfG zum für gesetzliche Grundrechtsbeschränkungen entwickelten Klarheits- und Bestimmtheitsgebot, zB BVerfG 24. Januar 2012 - 1 BvR 1299/05 - Rn. 168 f., BVerfGE 130, 151; 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 ua. - Rn. 93 ff., BVerfGE 120, 378). Dies gilt grundsätzlich auch für tarifvertragliche Regelungen, was insbesondere im Schriftformgebot des § 1 Abs. 2 TVG seinen gesetzlichen Niederschlag gefunden hat (Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 1 Rn. 989). Der Normadressat muss erkennen können, ob er von einer Regelung erfasst ist und welchen Regelungsgehalt die tarifliche Vorschrift hat. Dabei ist den Tarifvertragsparteien allerdings die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe nicht verwehrt (BAG 23. Juli 2019 - 3 AZR 377/18 - Rn. 39 mwN). Unbestimmte Rechtsbegriffe genügen den rechtsstaatlichen Erfordernissen der Normenklarheit und Justitiabilität, wenn sie mit herkömmlichen juristischen Methoden ausgelegt werden können (BVerfG 14. Dezember 2000 - 2 BvR 1741/99 ua. - zu B I 2 b der Gründe, BVerfGE 103, 21; BAG 23. März 2011 - 4 AZR 366/09 - Rn. 25, BAGE 137, 231; 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 23, BAGE 137, 45). Dem Tarifvertrag als Normenvertrag für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen ist eine gewisse Unschärfe immanent (Löwisch/Rieble aaO § 1 Rn. 991). Lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen dürfen Gerichte tarifliche Regelungen wegen mangelnder Bestimmtheit und des darauf beruhenden Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze für unwirksam erachten (BAG 23. Juli 2019 - 3 AZR 377/18 - Rn. 39; 19. April 2012 - 6 AZR 677/10 - Rn. 27 mwN). Das ist dann der Fall, wenn der Regelungsgehalt einer Tarifnorm nicht mehr im Wege der Auslegung ermittelbar ist. Dabei ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Unwirksamkeitsfolge die gesamte Bestimmung oder nur einen Teil erfasst (BAG, Urteil vom 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 -, BAGE 170, 56-71, Rn. 38).

64

(b) Diesen Anforderungen genügt die Regelung nicht. Vor dem Hintergrund, dass auch einzelne Teile der Regelung nicht heraus gelöst werden können, ist sie auch insgesamt unwirksam. So statuiert § 26 Ziff. 6 RTV, dass die örtlich vereinbarten Sonderbestimmungen Bestandteil des RTV sein sollen. Es ist jedoch nicht erkennbar, welche Bestimmungen dies sein sollen. Eine Differenzierung zwischen örtlichen Tarifverträgen oder aber Betriebsvereinbarungen wie auch denkbaren Gesamtzusagen ist nicht ersichtlich. Ebenfalls offen bleibt, ob lediglich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages geltende Sonderbestimmungen erfasst wurden, oder aber ob auch künftige Sonderbestimmungen unter den Anwendungsbereich fallen sollen. Unter örtlich vereinbarten Sonderbestimmungen ist inhaltlich und zeitlich ein solcher Umfang an Regelungen denkbar und möglich, dass ein Arbeitnehmer bei Lektüre von § 26 Ziff. 6 RTV nicht ansatzweise erkennen kann, was gemeint sein soll.

65

2. Der Anspruch ist auch nicht untergegangen, weil die Ausschlussfrist des § 22 RTV Abs. 1 gewahrt wurde. Der am 1. Juni 2020 fällige Anspruch für den Monat Mai 2020 wurde mit Schreiben vom 29. Juli 2020 geltend gemacht. Auch wenn der Zugang des Schreibens nicht durch den Kläger vorgetragen wurde, und in sinngemäßer Anwendung der Rechtsauffassung des BAG (Urteil vom 20.05.2021 – 2 AZR 596/20 -) folgend keine Vermutung angestellt werden kann, dass dieses Schreiben vor Ablauf der zwei Monate bei der Beklagten zugegangen ist, so hätte die Beklagte diesen Umstand als rechtsvernichtende Einwendung für den Monat Mai näher darlegen müssen. Hierzu hat sie indes keine Angaben gemacht.

66

3. Die Zinsentscheidung ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, da für die Leistung der Zahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 614 S. 2 BGB der Leistungszeitraum eines Monats zwischen den Parteien vereinbart und damit eine Zeit nach dem Kalender bestimmt war. Eine besondere Regelung in Bezug auf die Fälligkeit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle beinhaltet der Tarifvertrag nicht. Folglich ist in entsprechender Anwendung von § 4 Abs. 1 EFZG für diese der Leistungszeitraum für das Arbeitsentgelt maßgeblich. Mit Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats war der Anspruch also fällig, die Beklagte folglich mit Ablauf des Fälligkeitstages im Verzug. Daher war der Zinszeitpunkt nicht der erste des Folgemonats, sondern erst der zweite. Anhaltspunkte dafür, dass sich die Beklagte exkulpieren könnte (§ 286 Abs. 4 BGB), wurden nicht vorgetragen.

III.

67

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, weil sie ganz überwiegend unterlegen ist. Dabei beruht die Kostenentscheidung auf § 92 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, weil die Zuvielforderung nur verhältnismäßig geringfügig war und keine besonderen Kosten veranlasst hat. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der durch teilweise Klagerücknahme nicht mehr zur Entscheidung anstehenden Summe. Der gemäß § 61 ArbGG festzusetzende Wert des Streitgegenstandes beträgt nach den im maßgebenden Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung (§ 46 Abs. 2 ArbGG, § 4 Abs. 1 ZPO) gestellten Anträgen die Summe der zuletzt geforderten Beträge.

68

Für die Beklagte ist gegen das Urteil das Rechtsmittel der Berufung gegeben. Dieses folgt aus § 64 Abs. 2 Buchstabe b) ArbGG. Es besteht kein Anlass, die Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG gesondert zuzulassen, weil die Rechtssache keine

grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 64 Abs. 3 Ziffer 1 ArbGG hat, keine Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 64 Abs. 3 Ziffer 2 ArbGG betrifft und das Arbeitsgericht auch nicht im Sinne des § 64 Abs. 3 Ziffer 3 ArbGG von einer ihm vorgelegten Entscheidung abgewichen ist. Die grundsätzliche Bedeutung fehlt, weil die Entscheidung nicht von klärungsbedürftigen und klärungsfähigen Rechtsfragen abhängt. Ferner betrifft die Rechtssache nicht im Sinne des § 64 Abs. 3 Ziffer 2 a ArbGG die Auslegung eines Tarifvertrages.