

Aktenzeichen: 4 AZR 403/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Juni 2000
- 4 AZR 403/99 -

I. Arbeitsgericht
Lüneburg

Urteil vom 25. Mai 1998
- 3 Ca 889/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 30. April 1999
- 16 Sa 1365/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuschuß zum Lohn aus verkürzter Arbeitszeit und zum Kug

Gesetz:

§ 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie; MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen und Bremen vom 12. Januar 1978 idF vom 4. April 1996 § 4 Nr. 4

Leitsätze:

1. Der Lohnzuschuß bei Kurzarbeit nach § 4 Nr. 4 Abs. 2 MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen und Bremen war bis zum 31. Dezember 1997 für jeden Tag der Kurzarbeit und nicht auf der Grundlage der monatlichen Entlohnung zu berechnen.

2. Der Lohnzuschuß wird zwar auf Nettobeträge berechnet; er ist jedoch brutto zu zahlen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 403/99
16 Sa 1365/98
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-
mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, den ehrenamtlichen
Richter Görgens und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. April 1999 - 16 Sa
1365/98 - teilweise aufgehoben und unter Zurückweisung
der Revision im übrigen wie folgt gefaßt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsge-
richts Lüneburg vom 25. Mai 1998 - 3 Ca 889/96 - teilweise



abgeändert und unter Zurückweisung der Berufung im übrigen wie folgt gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 76,05 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 14. Mai 1998 zu zahlen.

2. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 1/3 und die Beklagte 2/3.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Differenz zwischen dem auf Monatslohnbasis errechneten tarifvertraglichen Zuschuß zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld und dem Betrag dieses Zuschusses, der sich bei der Berechnung auf Tageslohnbasis ergibt.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Februar 1972 als Textilmaschinenführer zu einem Bruttoverdienst von zuletzt 25,06 DM pro Stunde mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 37 Stunden beschäftigt. Die Beklagte stellt Strickwaren her und beschäftigt etwa 830 Arbeitnehmer. Gemäß der Betriebsvereinbarung vom 27. Oktober 1975 werden sämtliche Arbeitsverträge den tariflichen Vereinbarungen unterstellt, und zwar bei gewerblichen Arbeitnehmern dem Manteltarifvertrag und dem Urlaubstarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer, abgeschlossen zwischen dem Landesverband Textilindustrie Niedersachsen und Bremen e.V., sozialpolitischer Ausschuß Hannover und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf in der jeweils geltenden Fassung. Im Arbeitsvertrag des Klägers vom 23. Februar 1972 heißt es ua.:

„Das Arbeitsverhältnis ist dem Tarifvertrag, abgeschlossen zwischen dem Landesverband Textilindustrie für Niedersachsen und Bremen sowie der Gewerkschaft Textil-Bekleidung Düsseldorf, unterstellt.“

Die Beklagte vereinbarte mit dem Betriebsrat Kurzarbeit ab 1. Dezember 1997. Die Kurzarbeit wurde so durchgeführt, daß ein Teil der Mitarbeiter eine Woche in Früh- oder Spätschicht arbeitete und in der darauffolgenden Woche Kurzarbeit mit



„Nullstunden“ machte, so daß die Mitarbeiter jeweils eine Woche arbeiteten und eine Woche nicht arbeiteten.

In § 4 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen und Bremen vom 12. Januar 1978 idF vom 4. April 1996 (MTV) haben die Tarifvertragsparteien für den Zuschuß zum Lohn und zum Kurzarbeitergeld folgende Regelung getroffen:

- „4. Bei einer Verkürzung bis zu vier Wochenstunden (und nicht mehr) ist die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb der laufenden und folgenden Lohnperiode zuschlagsfrei nachzuholen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so muß der Lohnausfall in voller Höhe vergütet werden. - Diese Bestimmung gilt ausschließlich für den Fall einer Verkürzung bis zu vier Wochenstunden. Bei einer weitergehenden Verkürzung ist Ziff. 4 Abs. 1 gegenstandslos -.

Der Arbeitgeber hat zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) einen Zuschuß zu zahlen, damit der Arbeitnehmer 80 % des Nettolohnes erhält, der sich aus dem Vollohn nach dem AFG errechnet.“

Im Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 27. November 1997 heißt es
ua.:

„Bezüglich Ihrer Vergütung verweisen wir auf § 4 Ziff. 4, Manteltarifvertrag Textil:

„Der Arbeitgeber zahlt zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit und dem Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ergibt, einen Zuschuß, damit der Arbeitnehmer 80 % des Netto-Lohnes erhält.“

Wie Ihnen bereits mündlich dargelegt, haben wir nach Auskunft des Landesverbandes Textilindustrie Niedersachsen und Bremen e.V. in Hannover bzw. Münster diese Vereinbarung so auszulegen, daß insgesamt 80 % des Nettolohnes den Mitarbeitern gezahlt werden muß und nicht, daß das Kurzarbeitergeld auf 80 % aufgestockt wird.

Die gleiche Betrachtungsweise - wie in Ihrem Fall - gilt für die anderen L.-Mitarbeiter.“

Die Beklagte zahlte an den Kläger, der Leistungslohn nach § 9 C MTV erhält, der nach Vortrag des Klägers wöchentlich berechnet und monatlich gezahlt wird, im Monat Dezember 1997 80 % des monatlichen Nettolohnes aus. Dies geschah in der



Weise, daß dem Kläger in der Woche, in der er arbeitete, der anteilige Lohn gezahlt wurde, in der darauffolgenden Woche das Kurzarbeitergeld, ohne daß ein Zuschuß gezahlt wurde.

Der Kläger machte gegenüber der Beklagten mit Schreiben vom 9. März 1998 weitere 76,05 DM netto geltend unter Hinweis darauf, die tarifliche Regelung sei so zu verstehen, daß konkret für die Zeit des Kurzarbeitergeldbezuges die Aufstockung auf 80 % zu erfolgen habe. Diesen Betrag hat er nach seinem Schreiben vom 24. März 1998 wie folgt errechnet:

„Aus meiner Dezemberabrechnung 1997 habe ich für die Phase der Kurzarbeit einen Nettostundenlohn von 11,76 DM entnommen. Diesen Stundenlohn habe ich mit 33,33 Stunden multipliziert - ergibt 391,96 DM (2000 Minuten geteilt durch 60 Minuten = 33,33 Stunden). Weiterhin habe ich die 391,96 durch 67 % (Kurzarbeitergeld) geteilt - ergibt 5,85 DM. Diese 5,85 DM habe ich mit 80 multipliziert (80 % Tarifvertrag) - ergibt 468,01 DM. Von diesen 468,01 DM habe ich dann die 391,96 DM subtrahiert - ergibt einen Differenzbetrag von 76,05 DM.“

Mit Schreiben vom 31. März 1998 lehnte die Beklagte die Zahlung von 76,05 DM netto ab unter Hinweis darauf, daß im Monat insgesamt 80 % des Netto-Lohnes gezahlt, nicht aber das Kurzarbeitergeld auf 80 % aufgestockt werde.

Mit seiner beim Arbeitsgericht am 11. Mai 1998 eingegangenen Klage hat der Kläger sein Begehren weiterverfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, der Anspruch ergebe sich aus § 4 Nr. 4 Abs. 2 des MTV. Die Formulierung des Tarifvertrages sei eindeutig. Der Zuschuß beziehe sich nur auf den Zeitraum, in dem konkret kurzgearbeitet werde. Selbst für den Fall, daß eine Auslegung des Tarifvertrages erforderlich sei, finde sich kein Anhaltspunkt, daß für den Zuschuß der gesamte Monat zugrunde zu legen sei. In der Formulierung des Tarifvertrages finde dies keinen Niederschlag. § 10 MTV betreffe nur die monatliche Lohnabrechnung, habe mit der Lohnfindung nichts zu tun, sondern besage nur etwas über die Modalität, wie dieser Lohn gezahlt werde. Aus § 4 Ziff. 4 1. Abs. MTV ergebe sich nichts anderes. Dieser habe nur eine vergütungsrechtliche Dimension. Arbeitszeit, die zum Ausgleich von Fehlstunden diene, sei ausnahmsweise zuschlagsfrei nachzuholen. Schließlich ergebe sich auch nichts anderes aus dem Manteltarifvertrag für kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen und Bremen vom 12. Januar 1978 idF vom 4. April 1996. Zwar stelle dessen § 6 Ziff. 4 auf eine monatliche Berechnung ab, jedoch sei das Arbeitsentgelt bei Angestellten auch im Gegensatz



zu gewerblichen Arbeitnehmern ein Monatsentgelt. Im übrigen gebe die Formulierung auch nicht her, daß auf eine ausdrückliche monatliche Berechnung abgestellt werde. Dort sei lediglich geregelt, daß sich der Zuschuß aus dem vereinbarten Monatsgehalt errechne. Es sei nicht etwa geregelt, daß der Angestellte 80 % des Monatsnettoentgelts erhalte.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 76,05 DM netto
nebst 4 % Zinsen ab 14. Mai 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, entsprechend dem Lohnabrechnungszeitraum bei der Beklagten komme es auf das monatliche Entgelt an. Deshalb müsse eine Differenzzahlung nach dem Tarifvertrag nicht erfolgen. Die Beklagte habe 80 % der monatlichen Nettovergütung an den Kläger gezahlt. Der Tarifvertrag spreche eindeutig nicht von einem Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, sondern von einem Zuschuß zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld. Aus dem Vergleich der Sätze eins und zwei des Absatzes vier ergebe sich, daß die Tarifparteien davon ausgegangen seien, daß ein gewisser Korridor an Kurzarbeit vom Arbeitnehmer hinzunehmen sei, ohne daß dieser Arbeitsausfall vergütet werde. Soweit nach § 4 Abs. 1 der Arbeitsausfall nicht mehr als vier Wochen betrage, sei diese Zeit unter gewissen Umständen nachzuholen. Erhöhe sich der Arbeitsausfall, erhalte der Arbeitnehmer den Lohn für geleistete Arbeit sowie Kurzarbeitergeld für die ausgefallene Zeit. Mit dieser tarifvertraglichen Regelung werde sichergestellt, daß das Einkommen des Arbeitnehmers nicht unter 80 % seines durchschnittlichen Nettolohnes ohne Mehrarbeit und Zuschläge fallen könne. Für einen Zuschuß des Arbeitgebers sei jedoch dann kein Raum, wenn der Arbeitnehmer aus seinem erarbeiteten Lohn und dem Kurzarbeitergeld bereits 80 % seines Nettolohnes erhalte. Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes gem. §§ 64 ff. AFG sei unterschiedlich. Unterscheidungskriterium nach § 64 Abs. 2 Satz 2 AFG sei, ob der Arbeitnehmer ein Kind iSd. § 32 EStG habe oder dessen Ehegatte mindestens ein Kind in diesem Sinne oder beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig seien. Soweit diese Voraussetzungen nicht vorlägen, erhalte der Arbeitnehmer nur 60 % statt den sonst zu gewährenden 67 % des Nettolohnes als Kurzarbeitergeld. Demgegenüber werde bei Zugrundelegung des Nettolohnes von 80 % sichergestellt, daß der Arbeitnehmer unabhängig von seinen persönlichen Anspruchsvoraussetzungen auch im Falle der Kurzarbeit eine Mindestverdienstsicherung habe. Dabei erfolge die Lohn- und



Gehaltsberechnung anhand der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie nach dem Kurzarbeitergeld, wie es sich nach § 68 Abs. 4 AFG errechne. Es erfolge eine individuelle Lohnsicherung. Darüber hinaus ergebe sich aus dem Vergleich des § 4 Abs. 4 MTV mit § 6 Abs. 4 MTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister in der Textilindustrie, daß auch hier eine Lohnsicherung des Netto-Monatsgehalts auf 80 % festgelegt sei. Dies sei ein weiteres Indiz dafür, daß auch für die Tarifparteien der gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie eine Nettolohnsicherung gewollt gewesen sei. Diese werde auch seit 20 Jahren in dieser Form praktiziert. Zudem stelle sie die praktikablere Lösung dar, da Lohnanspruch und Kurzarbeitergeld ohne gesonderten Aufwand berechnet werden könnten. Dies gelte auch für die maßgeblichen 80 % des letzten Nettoeinkommens. Wenn die Tarifparteien die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes gewollt hätten, hätte eine sprachlich wie inhaltlich völlig andere Regelung getroffen werden müssen, wie es zB in § 5 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Metallindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein geschehen sei. In jenem Tarifvertrag sei eindeutig festgelegt worden, daß das Kurzarbeitergeld erhöht werde. Demgegenüber hätten die Tarifparteien der Textilindustrie vereinbart, daß ein Zuschuß zum Lohn und zum Kurzarbeitergeld nach den oben genannten Voraussetzungen gewährt werde. Auch daraus werde deutlich, daß die Tarifparteien der Textilindustrie nicht das Kurzarbeitergeld hätten erhöhen wollen, sondern eine Gehaltssicherung vereinbart hätten. Außerdem sei zu berücksichtigen, daß in der Textilbranche seit nunmehr über 20 Jahren der Zuschuß zum Lohn bei Kurzarbeit nach der vertretenen Auffassung berechnet werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist überwiegend unbegründet.

I. Der Kläger hat Anspruch auf 76,05 DM als weiteren Zuschuß. Der Zuschuß zum Lohn und zum Kurzarbeitergeld ist nicht auf 80 % des Nettolohns des Monats, in dem Kurzarbeit angefallen ist, sondern auf 80 % des Nettolohns iSd. AFG des Zeitraums zu zahlen, in dem Kurzarbeit geleistet wurde und demzufolge wenig oder gar kein Lohn ins Verdienen gebracht wurde. Dieser Zuschuß steht dem Kläger allerdings nur als Bruttobetrag, nicht als Nettobetrag zu.

1. Auf das Arbeitsverhältnis findet auf Grund der Betriebsvereinbarung vom 27. Oktober 1975, aber auch auf Grund einzelarbeitsvertraglicher Inbezugnahme jedenfalls der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen und Bremen vom 12. Januar 1978 idF vom 4. April 1996 Anwendung.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die zwischen den Parteien umstrittene Auslegungsfrage zu Gunsten des Klägers entschieden: Der Zuschuß zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld ist bezogen auf 80 % des Nettolohnes auf AFG-Basis für den Zeitraum zu zahlen, in dem kurzgearbeitet wurde. Das ist im wesentlichen zutreffend. Allerdings ist der Zuschuß nicht ungekürzt auszu zahlen. Das ergibt die Auslegung des MTV.

a) Der Kläger hat im Dezember 1997 an zehn Tagen Kurzarbeit gefahren. Damit ist nicht § 4 Ziff. 4 Abs. 1, sondern § 4 Ziff. 4 Abs. 2 MTV einschlägig: Es ist zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld ein Zuschuß zu zahlen.

b) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung 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 einem 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 Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15, zu I 2 a der Gründe*).

c) Das Landesarbeitsgericht hält die Formulierung des Tarifvertrages nicht für auslegungsbedürftig. Sie regelt, welcher Nettolohn der 80 %-igen Sicherung durch den Arbeitgeber zugrunde zu legen sei. Der volle Lohn müsse nach dem AFG, das im Dezember 1997 noch gegolten habe, berechnet werden. Dabei bestimme § 68 Abs. 4 AFG die Bemessung des Kurzarbeitergeldes, das sich ebenfalls nach einem Prozentsatz des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfielen, verminderten Arbeitsentgeltes richte. § 68 Abs. 4 AFG verweise insoweit auf die Absätze 1 oder 2 des § 68, so daß das verminderte Arbeitsentgelt zu berechnen sei gem. § 68 Abs. 1 AFG, da der Kläger nicht im Akkord arbeite. Der Vollohn sei deshalb das gem. § 68 Abs. 4 bestimmte Arbeitsentgelt, da es um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfielen, vermindert werde. Gem. § 68 Abs. 1 AFG werde das Kurzarbeitergeld für Ausfallstunden gewährt und bemesse sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in der Stunde erzielt hätte, und nach der Zahl der Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer am Ausfalltag innerhalb der Arbeitszeit geleistet hätte. Es gelte insoweit das Lohnausfallprinzip. Das Kurzarbeitergeld werde für die tatsächlich ausfallenden Arbeitsstunden gezahlt und sei zu berechnen nach der tatsächlichen Zahl der Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer am Ausfalltag innerhalb der Arbeitszeit geleistet hätte. Damit bestimme das AFG eindeutig das Arbeitsentgelt nach der Zahl der tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden. Dieses bedeute, daß der Nettolohn gem. § 4 Nr. 4 Abs. 2 MTV sich auf die Zeiträume beschränke, an denen tatsächlich Arbeitsstunden ausgefallen seien. Damit sei Berechnungsgrundlage der Nettolohn nur für die Zeiträume, in denen tatsächlich Kurzarbeit geleistet worden sei. Die Beklagte sei demzufolge nicht berechtigt, als Grundlage für ihre Berechnung den Monat zu nehmen, sondern müsse einen Zuschuß nur für die Zeiträume



zahlen, an denen tatsächlich Kurzarbeit gefahren worden sei, mithin nur für die Wochen, in denen der Kläger nicht gearbeitet habe.

d) Der Kläger hat darauf verwiesen, es könne nicht richtig sein, daß ihm im Durchschnitt der vier Wochen nur 80 % Lohn zustehe, wenn er in der ersten Woche 130 % Leistung erbracht habe, in der zweiten Woche null Stunden gearbeitet habe, in der dritten Woche wieder 130 % Leistung erbracht habe, in der vierten Woche null Stunden gearbeitet habe. Der sich aus dem Bruttobetrag ergebende Nettobetrag aus Zeiten der Beschäftigung dürfe nicht in die Berechnung für den Zuschuß einfließen. Nach Auffassung der Beklagten soll sich dagegen der Zuschuß zwischen dem durch Kurzarbeit verminderten Nettoarbeitsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einerseits und 80 % des Nettolohnes bei Vollbeschäftigung andererseits für den vollen Monat als Abrechnungszeitraum bemessen. Dem ist nicht zu folgen. Vielmehr ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis zutreffend. Für sie streitet der Wortlaut des Tarifvertrages. Es gibt die Alternative der Berechnung des Zuschusses auf Tagesbasis oder auf Basis des Zeitraumes, in dem tatsächlich kurzgearbeitet wurde. In diesem Fall werden nicht der sog. Kurzlohn auf Nettobasis und das Kurzarbeitergeld vom gesicherten Nettolohn abgezogen und so die Differenz als Zuschuß ermittelt, sondern es wird für jeden Tag der Kurzarbeit oder für jede Woche der Kurzarbeit oder den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit der gesicherte Tagesnettoverdienst errechnet, von dem das Kurzarbeitergeld abgezogen wird und die Differenz als Zuschuß gezahlt wird. Das führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Garantiert man den Nettoverdienst oder einen Prozentsatz davon, der bei Vollbeschäftigung erzielt würde, und rechnet man das Teilnettoentgelt mit dem Kurzarbeitergeld dagegen, so ergibt sich eine niedrigere Bemessungsgrundlage als bei einer Tagesnettogarantie bzw. Kurzarbeitszeitraumsnettogarantie. Das liegt ua. daran, daß die steuerlichen Belastungen (Steuersatz) für das Teilentgelt sinken und damit der Verdienst für die Arbeitszeit des betreffenden Monats entsprechend höher ausfällt.

e) Die tarifliche Regelung befaßt sich mit einem Zuschuß zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld. Es geht so gesehen nicht allein um einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, wie es zT in anderen Tarifverträgen formuliert ist (zB § 4 TV Metall- und Elektroindustrie Sachsen und § 5 Abs. 5 MTV für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein, auf den die Beklagte zutreffend hingewiesen hat). Der Arbeitnehmer soll 80 % des Nettolohnes, der sich aus dem vollen Lohn nach dem AFG er-



gibt, erhalten. Wenn die Summe aus dem Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt, und dem Kurzarbeitergeld nach dem AFG unter 80 % des Nettolohnes liegt, der sich aus dem Vollohn nach dem AFG errechnet, muß der Arbeitgeber einen Zuschuß zahlen. Für den Nettolohn wird nicht der sich aus dem Bruttolohn ergebende Nettobetrag zugrunde gelegt, der zu zahlen wäre, wenn normal gearbeitet worden wäre, sondern der Betrag, der nach dem AFG errechnet wird. Das ist jedenfalls bei Leistungslöhnen wie dem Kläger ein idR niedriger Betrag, weil nämlich ein Durchschnittslohn, hilfsweise ein Vergleichsstundenlohn zugrunde gelegt wird. Das steht dafür, daß auf die Tage abzustellen ist, an denen tatsächlich kurzgearbeitet wurde, nicht aber auch auf die Zeit, in der tatsächlich voll gearbeitet wurde. Diese Zeiten bleiben außer Betracht. Denn sonst würde der fingierte niedrigere Nettolohn nochmals zum Nachteil des Arbeitnehmers verringert. Der gesicherte Nettolohn würde auf den gesamten Monat bezogen nach AFG-Grundsätzen berechnet, nicht nur für die Zeit der effektiven Kurzarbeit. Der Kläger hat darauf hingewiesen, daß er um einen Teil der Früchte seiner Arbeit in den zwei Wochen gebracht werde, in denen er tatsächlich gearbeitet habe. Das ist vom Wortlaut des Tarifvertrages nicht gedeckt. Die tarifvertragliche Lösung stellt nur auf die Tage ab, an denen Kurzarbeit geleistet wurde, nur sie sind „AFG-relevant“ und zuschußrelevant. Arbeitsentgelte für Tage ohne Kurzarbeit fließen in die 80 % Betrachtung nicht ein. Anknüpfungspunkt ist nur der Tag, an dem ganz oder teilweise wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet wurde. Da die Tarifvertragsparteien an den Vollohn nach dem AFG anknüpfen, sind die Ausfalltage zugrunde zu legen, weil Grundlage der Berechnung des Kurzarbeitergeldes die aufgrund einer nach §§ 64, 65 AFG relevanten Ursache angefallenen Ausfallstunden sind, dh. die Arbeitsstunden innerhalb der Arbeitszeit nach § 69 AFG, die der Arbeitnehmer am Tage des Arbeitsausfalls ohne Kurzarbeit geleistet hätte. Die Ausfallzeit vermindert sich um die Stunden, für die Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht oder Arbeitsentgelt gezahlt wurde. Wird an einem Arbeitstag gar nicht gearbeitet, zählen alle Stunden als Ausfallstunden.

f) Die Revision teilt den Ausgangspunkt, nämlich die Berechnung des Betrages, zu dem ein Zuschuß gezahlt werden muß: Lohn des Arbeitnehmers für die verkürzte Arbeitszeit und Kurzarbeitergeld. Dann soll aber die aus der Addition beider Beträge ergebende Summe in die Berechnung des vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschusses einfließen. Das ist nur dann richtig, wenn an einzelnen Arbeitstagen teilweise kurzgearbeitet wird, nicht aber dann, wenn an einzelnen Tagen voll gearbeitet wird und an anderen Tagen gar nicht. Die Revision meint, der insoweit zu berücksichtigende Betrag stehe erst am Ende des jeweiligen Monats fest. Die Beklagte rechne die Löhne monat-

lich ab. Deshalb stehe erst am Monatsende fest, welcher Betrag als „Lohn“ in die Zuschußberechnung einzustellen sei. Damit wird verkannt, daß es nicht darauf ankommt, wann abgerechnet wird, also der Lohn für sämtliche Tage eines Monats zusammengestellt wird. Der Kläger erhält Leistungslohn. Er bezieht keinen Monatslohn. Hat er tatsächlich gearbeitet, erhält er Lohn entsprechend seiner Leistung. Hat er kurzgearbeitet, erhält er Leistungen für die Ausfallzeit, das Kurzarbeitergeld nach einem Durchschnittslohn. Diese Zeiten sind unschwer trennbar. Der Schluß der Beklagten aus dem Lohnabrechnungszeitraum und Lohnzahlungstermin auf eine monatliche Gesamtbeurteilung ist daher unzutreffend.

g) Die Revision stellt weiter darauf ab, es ergebe sich aus dem Wortlaut der Tarifnorm, daß die Tarifvertragsparteien eine Verdienstsicherung des Arbeitnehmers hätten sicherstellen wollen, wonach der Arbeitnehmer 80 % des Nettolohnes, der sich aus dem Vollohn des AFG errechne, erhalte. Damit hätten die Tarifvertragsparteien zunächst festgelegt, daß einem kurzarbeitenden Arbeitnehmer Lohnkürzungen iHv. 20 % seines gewöhnlichen Lohnanspruches zugemutet würden. Der kurzarbeitende Arbeitnehmer solle vor einer Lohnkürzung von mehr als 20 % seines üblichen (monatlichen) Nettolohnes geschützt werden. Das ist unzutreffend. Es ist nach dem Tarifwortlaut nicht auf 80 % des Nettolohnes abzustellen, den der Arbeitnehmer gehabt hätte, wenn nicht kurzgearbeitet worden wäre, sondern garantiert sind 80 % des Nettolohnes auf der Basis der Berechnung nach dem AFG: Das ist etwas anderes. Bei dem Leistungslöhner würden, folgte man der Beklagten, monatsbezogen nur 80 % des nach AFG errechneten Nettobetrages für die Garantie zugrunde gelegt, dh. der Nettobetrag verringert sich auch für die Zeit, in der der Kläger voll gearbeitet hat, und damit verringert sich der Zuschuß, der ja gerade zu dem Kurzlohn und dem Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll. Ist der Kurzlohn null, dann ist der Zuschuß zum Kurzarbeitergeld zu zahlen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Arbeitnehmer seine tatsächlich ins Verdienen gebrachte Arbeitsvergütung und das Kurzarbeitergeld einbringen soll bei einer Verdienstsicherung auf 80 % des Nettolohnes auf AFG-Basis und damit mehr einbüßen soll als durch die Kurzarbeit letztlich indiziert, welche Folgen durch den Zuschuß ja gerade abgemildert werden sollen.

h) Die Revision weist zutreffend daraufhin, daß nicht die Rede davon ist, daß der Arbeitnehmer 80 % des Nettolohnes erhalten soll, den er in den während der Kurzarbeit tatsächlich gearbeiteten Arbeitsstunden erhalten hätte. Das aber steht gerade da-



für, den Nettoverdienst, den er aus tatsächlich geleisteter Arbeit erhalten hat, nicht dem Betrag von 80 % des Nettolohnes auf AFG-Basis gegenzurechnen.

Die Revision verweist auf § 6 Nr. 4 des Manteltarifvertrages vom 12. Januar 1978 idF vom 4. April 1996 für kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen und Bremen. Diese Bestimmung lautet:

„Mit der Verkürzung der Arbeitszeit tritt eine entsprechende Kürzung des Brutto-Monatsgehaltes ein.

Bei einer Verkürzung bis zu vier Wochenstunden erfolgt jedoch keine Gehaltskürzung.

Der Arbeitgeber hat zum Kurzgehalt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuß zu zahlen, damit der Angestellte 80 % des Nettogehalts erhält, das sich aus dem vereinbarten Monatsgehalt errechnet.“

Diese Regelung ist anders gefaßt als § 4 Nr. 4 MTV für gewerbliche Arbeitnehmer. Garantiert sind 80 % des Nettogehalts, das sich aus dem vereinbarten Monatsgehalt errechnet; auf das AFG kommt es insoweit bei der Berechnung nicht an. Der Angestellte erhält zu dem Kurzgehalt, das er für tatsächlich geleistete Arbeit erhält, und dem Kurzarbeitergeld den Betrag, der zu 80 % des Nettogehalts führt.

i) Die Revision verweist auf den Vortrag in der Berufungsinstanz, nach dem die Regelung in § 4 Nr. 4 Abs. 2 MTV seit Inkrafttreten des Tarifvertrages von den tarifgebundenen Parteien im gesamten Tarifgebiet so praktiziert worden sei, wie es die Beklagte in diesem konkreten Fall getan habe. Somit spreche auch die praktische Tarifübung für die von der Beklagten vertretene Ansicht.

aa) Die Tarifübung ist dann relevant, wenn sie mit Billigung beider Tarifvertragsparteien praktiziert wurde (vgl. BAG 26. November 1964 - 5 AZR 502/63 - AP TVG § 1 Tarifliche Übung Nr. 1; Senat 25. November 1987 - 4 AZR 403/87 - EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 18). Selbst wenn an diese Voraussetzungen keine hohen Anforderungen gestellt werden dürfen, weil sich jede Seite das einheitliche Verhalten ihrer Mitglieder zurechnen lassen muß, ist eine Tarifübung unbeachtlich, wenn sie dem Wortlaut der Tarifnorm nicht entspricht (Senat 11. Dezember 1974 - 4 AZR 108/74 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 124; Senat 25. November 1987 - 4 AZR 403/87 - aaO). Das ist hier der Fall, wenn erklärtermaßen entgegen dem Tarifwortlaut 80 % des Nettomonatslohnes garantiert werden.



bb) Es mag zwar richtig sein, daß in einem Unternehmen an bestimmten Tagen nicht oder kürzer gearbeitet wird mit der Folge, daß der Arbeitgeber im Einzelfall gezwungen ist, auf einen einzelnen Tag bezogene Lohnabrechnungen vorzunehmen, was als nicht praktikabel anzusehen sein mag. Es ist auch richtig, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen ist. Das ist aber nur im Zweifel so. Und im vorliegenden Fall gibt es angesichts des Wortlauts der tarifvertraglichen Bestimmungen keinen Zweifel. Lohnabrechnungen getrennt nach den Tagen, Zeiten, in denen ganz oder teilweise Kurzarbeit gefahren wurde, und nach den Tagen, Zeiten, in denen voll gearbeitet wurde, um den Zuschuß zu errechnen, sind nicht unpraktikabler als die Vorgehensweise, den Gesamtlohn unter AFG-Gesichtspunkten zu ermitteln, davon 80 % zu nehmen und unter Berücksichtigung des Kurzlohns und des Kurzarbeitergeldes die Differenz zu errechnen.

cc) Daß eine Besserstellung gegenüber den Angestellten gegeben sein soll, müßte anhand von Modellrechnungen belegt werden. Unabhängig davon ändert eine etwaige Besserstellung der gewerblichen Arbeitnehmer gegenüber Angestellten hier nichts. Darauf mag sich ggf. ein Angestellter berufen.

j) Der Kläger hat allerdings keinen Anspruch auf Zahlung des Zuschusses als Nettobetrag.

Die Revision meint, der Regelung in § 4 Ziff. 4 Abs. 2 MTV lasse sich nicht entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien den Zuschuß als Nettobetrag hätten vereinbaren wollen. Die tarifliche Regelung spreche „nur“ von einem Zuschuß. Soweit in der Tarifnorm von „Nettolohn“ die Rede sei, könne daraus nicht geschlossen werden, daß der Zuschuß netto zu zahlen sei. Das Kriterium „Nettolohn“ stelle lediglich einen Faktor zur Ermittlung der Höhe des Zuschusses dar. Da der Wortlaut der Regelung in § 4 Ziff. 4 Abs. 2 MTV keinen deutlich erkennbaren Anhaltspunkt dafür biete, daß der Zuschuß netto zu zahlen sei, sei die Beklagte allenfalls verpflichtet, einen Zuschuß als Bruttobetrag zu zahlen. Dem folgt der Senat im Ergebnis.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist wiederholt betont worden, daß der Zuschuß zum Kurzarbeitergeld brutto zu zahlen ist (zB Senat 17. April 1985 - 4 AZR 510/84 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 1, zu § 7 MTV für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979; Senat 17. April 1985 - 4 AZR 361/83 - nv. zur gleichlautenden Nummer 174 des



Rahmentarifvertrages für die Feuerfest-Industrie vom 9. November 1978; LAG Düsseldorf 7. November 1984 - 6 Sa 104/84 - DB 1985, 1403, zu § 7 aaO). Diese Entscheidungen sind zwar zu anderen Tarifverträgen ergangen. Es ist aber davon auszugehen, daß die gesetzlichen Abzüge von einem Zuschuß an die betreffenden Stellen abzuführen sind, wenn nicht ausdrücklich festgelegt ist, daß es sich bei dem Zuschuß im Ergebnis um einen Nettobetrag handelt. Das ist nicht der Fall. Der Kurzlohn und das Kurzarbeitergeld bilden bei tageweiser teilweiser Kurzarbeit die Berechnungsgrundlage für den Zuschuß auf 80 % des Nettolohnes des Vollohnes auf AFG-Basis.

Der Arbeitgeber müßte, um den Nettobetrag von 80 % des Vollohnes auf AFG-Basis zu gewähren, über den Zuschuß hinaus einen Betrag zur Verfügung stellen, der nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen die Höhe der auf den Zuschuß abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erreicht. Das würde eine Erhöhung des Zuschusses darstellen, von dessen Gewährung ohne entsprechende ausdrückliche Regelung durch die Tarifvertragsparteien nicht auszugehen ist.

3. Ebensowenig wie das Landesarbeitsgericht hatte der Senat zu entscheiden, wie sich der tarifvertragliche Zuschuß ab dem 1. Januar 1998 nach den §§ 178, 179 SGB III berechnet, die das Kurzarbeitergeld und seine Berechnung anders geregelt haben (Bemessung nach dem ausgefallenen Bruttoarbeitsentgelt bzw. der Nettoentgeltdifferenz und nicht mehr nach den Ausfallstunden im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

Görgens

Kralle-Engeln



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)