

Aktenzeichen: 4 AZR 7/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 17. April 1985

- 4 AZR 7/84 -

I. Arbeitsgericht Krefeld

Urteil vom 25. Mai 1983

- 2 Ca 193/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 23. September 1983

- 9 Sa 1155/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Gehaltsgarantie bei Kurzarbeit

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Textilindustrie;
MTV für die Angestellten der linksrhei-
nischen Textilindustrie vom 12. Juli
1960 § 5; Gehaltsrahmenabkommen für die
nordrheinische Textilindustrie vom 14.
Februar 1980 § 4

Leitsätze:

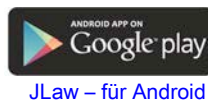
K e i n e

Hinweise des Senats:

Die Gehaltsgarantie bei Kurzarbeit berechnet sich
nach der Wochen- und nicht nach der Monatsarbeits-
zeit.



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



4 AZR 7/84

9 Sa 1155/83 Düsseldorf

Verkündet am
17. April 1985

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Prieschl und Engert für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

vom 23. September 1983 - 9 Sa 1155/83 -
wird auf Kosten der Beklagten zurückgewie-
sen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Textilindustrie, als Angestellter beschäftigt. Beide Parteien gehören den tarifschießenden Verbänden für die nordrheinische Textilindustrie an. Die tarifliche Wochenarbeitszeit des Klägers beträgt 40 Stunden.

Im November 1982 fielen durch Kurzarbeit, die aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden war, insgesamt 56 Arbeitsstunden aus. Davon entfielen 32 Stunden auf die Woche vom 15. November bis zum 19. November 1982. Ferner ruhte die Arbeit am 5., 12. und 26. November 1982. Daraufhin kürzte die Beklagte das Novembergehalt des Klägers zunächst um $51,67 \times 1/173$ seines Monatsgehalts von 3.575,-- DM brutto. Für die Ausfallstunden zahlte das Arbeitsamt Kurzarbeitergeld in Höhe von 210,42 DM netto. Nach Klageerhebung zahlte die Beklagte an den Kläger für November 1982 weitere 55,30 DM netto nach, da sie nunmehr davon ausging, daß sie das Novembergehalt nur um $38,77 \times 1/173$ des Monatsgehalts kürzen dürfe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Der Kläger meint, aufgrund der tariflichen Bestimmungen seien ihm unabhängig von der Dauer der Kurzarbeit wöchentlich mindestens 31 Arbeitsstunden zu vergüten. Daher habe die Beklagte sein Novembergehalt nur um $30 \times 1/173$ kürzen dürfen, wobei er sich das vom Arbeitsamt gezahlte Kurzarbeitergeld anrechnen lasse. Die sich daraus ergebende Klageforderung in Höhe von 447,70 DM brutto abzüglich 265,72 DM netto ist in ihrer rechnerischen Höhe unstreitig.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 447,70 DM brutto abzüglich 265,72 DM netto nebst 4% Zinsen seit dem 28. Januar 1983 (Tag der Klagezustellung) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert, die tariflichen Vorschriften enthielten eine monatliche Gehaltsgarantie für die Zeiten kurzarbeitsbedingter Ausfallstunden. Die innerhalb einer Woche über 30 Stunden hinausgehenden Ausfallstunden könnten im Laufe eines Monats durch in einer anderen Woche über 30 Stunden hinausgehende Arbeitsstunden ausgeglichen werden. Diese Auslegung sei nicht nur für den Arbeitgeber wirtschaftlich vorteilhaft, sondern bringe auch für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihm längere zusammenhängende Freizeiten ohne Verlust der monatlichen Gehaltsgarantie zu gewähren. Auch die Arbeitsverwaltung habe entsprechend der Verfahrensweise der Beklagten Kurzarbeitergeld gewährt. Nach § 64 AFG komme es für die Gewährung von Kurzarbeitergeld auf den zusammenhängenden Zeitraum von mindestens vier Wochen an, nicht jedoch auf die



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Verteilung der Ausfallzeit auf die einzelnen Tage. Die vom Kläger befürwortete Auslegung einer Mindestvergütung von 31 Arbeitsstunden wöchentlich führe demgegenüber zu einer Beschäftigungsgarantie, die tariflich nicht gewollt sei. Sie bringe auch eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen den unmittelbar von der Produktion abhängigen Angestellten und den anderen Angestellten mit sich, für die die Arbeitszeitregelung der gewerblichen Arbeitnehmer nicht durch die produktionsbedingte Zusammenarbeit vorgegeben sei und deren Arbeitszeit daher anders gestaltet werden könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

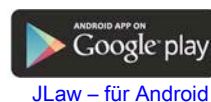
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit Recht stattgegeben. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung von 447,70 DM brutto abzüglich 265,72 DM netto verlangen. Denn die Beklagte durfte nach den tariflichen Bestimmungen das Novembergehalt des Klägers nur um 30/173 kürzen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beider-



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



seitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Angestellten der linksrheinischen Textilindustrie vom 12. Juli 1960 (MTV) und das Gehaltsrahmenabkommen für die nordrheinische Textilindustrie vom 14. Februar 1980 (GRA) mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Nach § 5 Nr. 3 MTV in Verbindung mit § 4 Nr. 2 GRA gilt bei Kurzarbeit folgende Gehaltsregelung:

"3. Unterschreitet die wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden nicht, so darf eine Kürzung des Gehaltes nicht erfolgen.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 39 Stunden, so ist für jede an 39 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug von 1/173 des vereinbarten Monatsgehaltes zulässig.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 30 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten."

Diese tariflichen Bestimmungen sind in erster Linie nach Tarifwortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang auszulegen (BAG Urteil vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, DB 1985, 130, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Aus der Bezugnahme auf die wöchentliche Arbeitszeit in allen drei Absätzen des § 5 Nr. 3 MTV folgt, daß die Tarifvertragsparteien das Gehalt der Angestellten bei Kurzarbeit nach der Arbeitszeit in der jeweiligen Arbeitswoche festlegen wollten. Danach berechtigt nur ein Arbeitsausfall, der zu einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 39 Stunden führt, zu einer Gehaltskürzung für jede an 39 Stunden fehlende Arbeitsstunde, wobei jedoch bei einer Verkürzung der Arbeitszeit auf



weniger als 30 Stunden in der Woche keine weitere Gehaltskürzung eintreten darf. Damit kann das Gehalt wöchentlich höchstens für neun Stunden (31. bis 39. Arbeitsstunde) gekürzt werden. Diese nach dem Tarifwortlaut eindeutige Auslegung wird auch durch den tariflichen Gesamtzusammenhang nicht in Frage gestellt. Für die gegenteilige Auffassung der Beklagten ergibt sich weder aus dem Manteltarifvertrag noch aus dem Gehaltsrahmenabkommen irgendein Anhaltspunkt.

Entgegen der Auffassung der Beklagten kann bei der Anwendung des § 5 Nr. 3 MTV nicht von einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf Monatsbasis ausgegangen werden. Mit dem Begriff der "wöchentlichen Arbeitszeit" stellt die Tarifnorm vielmehr ausschließlich und eindeutig auf die in der jeweiligen Arbeitswoche angefallene Arbeitszeit ab. Ein Ausgleich verkürzter Arbeitszeit in der einen Woche mit verlängerter Arbeitszeit in anderen Wochen - wie es § 4 AZO für ganz andere Fallgestaltungen regelt - sieht § 5 MTV gerade nicht vor. Hätten die Tarifvertragsparteien eine Gehaltskürzung an eine monatliche Arbeitszeitverkürzung anknüpfen wollen, hätten sie auch eine entsprechende Regelung getroffen, wie dies z. B. in § 6 des Manteltarifvertrags für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 1. Oktober 1969 geschehen ist ("Mit der Kürzung der Arbeitszeit tritt eine Gehaltskürzung ein. Diese beträgt bei einer Arbeitszeitverkürzung von mindestens 10 % monatlich 5 % des Monatsgehaltes ...").

Bei der Einführung von Kurzarbeit wird auch nicht auf Mo-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

natsbasis die wöchentliche Arbeitszeit auf eine durchschnittliche Stundenzahl festgesetzt; vielmehr werden - wie der vorliegende Fall zeigt - einzelne Ausfalltage bestimmt. Damit muß die Beklagte für jede einzelne Woche mindestens 30 Arbeitsstunden zuzüglich der 40. Arbeitsstunde (§ 5 Nr. 3 Abs. 1 MTV) = 31 Arbeitsstunden vergüten. Wenn die nicht zu bezahlenden Arbeitsstunden (31. bis 39. Stunde gemäß § 5 Nr. 3 Abs. 2 MTV) mit $1/173$ des vereinbarten Monatsgehalts je Arbeitsstunde in Abzug gebracht werden, ist dies der übliche Berechnungsfaktor für Arbeitsstunden eines Angestellten. Das hat aber nichts mit der Frage zu tun, wie die wöchentliche Arbeitszeit zu ermitteln ist. Im übrigen knüpft die Gehaltsgarantie des § 5 Nr. 3 MTV nicht an die Berechnung des Kurzarbeitergelds an, so daß dessen Bemessungsfaktoren ohne Einfluß auf die Regelung des § 5 Nr. 3 MTV sind. Ebensowenig kommt es darauf an, nach welchen Gesichtspunkten Mehrarbeitsvergütung berechnet wird; für sie enthält § 3 MTV eine eigenständige Regelung.

Diese Auslegung des § 5 Nr. 3 MTV hat entgegen der Auffassung der Beklagten mit einer von den Tarifvertragsparteien angeblich nicht gewollten Beschäftigungsgarantie nichts zu tun. Das Gegenteil ist richtig. Die tarifliche Regelung erlaubt, daß überhaupt nicht gearbeitet wird. Sie garantiert nur das Gehalt für mindestens 31 Stunden wöchentlich. Wenn dabei bei einer tatsächlichen Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden der Arbeitnehmer eine zusätzliche bezahlte Freizeit erhält, so ist dies von den Tarifvertragsparteien so gewollt.



Die Beklagte hat richtig erkannt, daß sie bei einer Verkürzung der Arbeitszeit um zehn Stunden wöchentlich in einem Zeitraum von vier Wochen wöchentlich neun Stunden, d.h. insgesamt 36 Stunden, nicht zu bezahlen brauchte. Legt sie hingegen die Arbeitszeitverkürzung um 40 Stunden in eine Woche, so daß in dieser Woche die Arbeit völlig ausfällt, kann sie nur neun unbezahlte Stunden in Abzug bringen und muß 31 Stunden vergüten. Das mag die Beklagte als ungerecht empfinden, aber auch das ist von den Tarifvertragsparteien ersichtlich so gewollt und liegt im Rahmen ihrer Tarifautonomie.

Die Regelung des § 5 Nr. 3 MTV führt nach der vom Senat vorgenommenen Auslegung entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung zwischen den unmittelbar von der Produktion abhängigen Angestellten und den kaufmännischen Angestellten. Denn für beide Angestell tengruppen gilt die Gehaltsgarantie des § 5 Nr. 3 MTV unter denselben rechtlichen Voraussetzungen. Wenn es hierbei für die eine Angestelltengruppe (kaufmännische Angestellte) nicht zu einer Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und damit insoweit nicht zu einer "zusätzlich bezahlten Freizeit" kommt, ist dies rechtlich nicht zu beanstanden. Denn nach dem Arbeitsvertrag und den tariflichen Bestimmungen schuldet jeder vollbeschäftigte Angestellte eine Arbeitsleistung von 40 Stunden wöchentlich. Ein Anspruch auf Kurzarbeit in bestimmtem Umfang oder in demselben Umfang wie bei anderen Angestelltengruppen besteht weder nach dem Tarifvertrag noch nach dem Arbeitsvertrag.



Nach diesen Grundsätzen durfte die Beklagte das Novembergehalt des Klägers nur um 30/173 kürzen. Der Kläger hat in den Wochen vom 1. November bis 5. November, 8. November bis 12. November und 22. November bis 26. November 1982 jeweils nur 32 Stunden gearbeitet, da in diesen Wochen an je einem Arbeitstag (= acht Stunden) die Arbeit ausfiel. Für diese Wochen durfte die Beklagte das Gehalt für die 33. bis 39. Stunde, das sind jeweils sieben Stunden, also für insgesamt 21 Stunden kürzen. In der Woche vom 15. November bis 19. November 1982 fiel die Arbeit an 32 Stunden aus, was die Beklagte zur höchstmöglichen Kürzung des Gehalts um neun Stunden berechnete. Demgemäß konnte die Beklagte das Novembergehalt des Klägers für insgesamt 21 + 9 = 30 Stunden kürzen; das entspricht 30/173 des Monatsgehalts. Zu einer weitergehenden Kürzung war sie nicht berechtigt.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Prieschl

Engert





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)