

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BUrlG § 11; Manteltarifvertrag für die gewerblichen
Arbeitnehmer der Polstermöbel- und Matratzenindustrie
in Nordrhein-Westfalen vom 7. Februar 1974

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 338/75
Urteil des BAG vom 6. Mai 1976

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 338/75

7 Sa 177/75 Hamm

Urteilstenor zugestellt
am 6. Mai 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. Mai 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. April 1975 - 7 Sa 177/75 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 14. Januar 1975 - 3 Ca 2282/74 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, wie sich Kurzarbeit bei der Berechnung des tariflichen Urlaubsentgelts nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Polstermöbel- und Matratzenindustrie in NRW vom 7. Februar 1974, gültig ab 1. Januar 1974 (MTV), auswirkt. Der Sachverhalt ist im einzelnen der folgende:

Der Kläger ist seit dem 29. März 1955 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Organisationszugehörigkeit der oben genannte MTV Anwendung. Nach diesem MTV ist Urlaubsjahr das Kalenderjahr (§ 6 Nr. 4). Der Kläger hatte für das Kalenderjahr 1974 einen Urlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen. Einen Teil dieses Urlaubs hatte er in der Zeit vom 1. bis 16. August 1974 = 12 Tage.

Im Betrieb der Beklagten war zuvor in den Monaten Januar bis März und im Juli 1974 Kurzarbeit angeordnet worden. Insgesamt hat der Kläger während dieser Monate 13 Wochen kurzgearbeitet. Die Beklagte hat dem Kläger ein Urlaubsentgelt ausbezahlt, dem eine Stundenberechnung von 7,61 Stunden pro Urlaubstag zugrunde lag. Das bedeutete eine Kürzung von 0,39 Stunden gegenüber der normalen in Ansatz zu bringenden Stundenzahl von acht Stunden pro Urlaubstag. Dabei hat sie sich auf § 6 Nr. 19 e MTV gestützt. Die tarifliche Vorschrift in § 6 Nr. 19 über die Berechnung des Urlaubsentgelts lautet wie folgt:

"Urlaubsentgelt

- 19.a) Das Urlaubsentgelt ist aus dem Bruttoverdienst der letzten dreizehn Lohnwochen, bei monatlicher Lohnabrechnung der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zu errechnen. Ist der Arbeitnehmer noch nicht so lange im Betrieb, so ist der Durchschnitt aus dem Zeitraum zu errechnen, während dem das Arbeitsverhältnis besteht.
- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld) sowie Zulagen im Krankheitsfalle, die nicht auf Grund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen und dergleichen.

- 3 -



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



- 3 -

- c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (§ 3 Ziff. 1) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die auf Grund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen. Soweit bei ordnungsgemäßer Freistellung von der Arbeit die tariflich regelmäßige Arbeitszeit nach § 3, Ziff. 1 oder 2 nicht erreicht worden ist, sind die durch die Freistellung ausgefallenen Arbeitsstunden von dem Divisor abzuziehen.
- d) Fällt in den Urlaub eine tarifliche Besserstellung, so ist sie vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen.
- e) Wird jedoch vor Urlaubsantritt kurzgearbeitet, so ist der erzielte Lohn durch die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden zu teilen. Die dann zu vergütenden Stunden pro Urlaubstag ergeben sich wie folgt:

Kurzarbeit in Wochen	Anzahl der zu vergütenden Stunden pro Urlaubstag
bis 12	8.00 Stunden
14	7.61 Stunden
16	7.56 Stunden
18	7.50 Stunden
20	7.44 Stunden
22	7.39 Stunden
24	7.33 Stunden
26 u. mehr	7.28 Stunden."

Der sich danach ergebende Kürzungsbetrag beläuft sich rechnerisch unstreitig auf 38,16 DM brutto. Diesen Betrag fordert der Kläger mit der vorliegenden Klage. Seiner Ansicht nach ist die Kürzung nicht gerechtfertigt, da er nicht unmittelbar vor Urlaubsantritt mehr als zwölf Wochen kurzgearbeitet habe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Ansicht ist die Kürzung gerechtfertigt, weil der Kläger im Urlaubsjahr 1974 vor Antritt des Urlaubs insgesamt 13 Wochen kurzgearbeitet habe. § 6 Nr. 19 e MTV erfordere nicht, daß Kurzarbeit noch unmittelbar vor Antritt des Urlaubs geleistet worden und innerhalb des Kalenderjahres zusammenhängend angefallen sei.

- 4 -



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist § 6 Nr. 19 e MTV nicht dahin zu verstehen, daß die vor Urlaubsantritt anfallende und zur Minderung des Urlaubsentgelts führende Kurzarbeit zusammenhängend in den dreizehnwöchigen Bezugszeitraum des § 6 Nr. 19 a TV und ggf. in die unmittelbar davor liegende Zeit fallen müsse. Das sei weder nach dem Wortlaut noch nach dem Sinn des § 6 Nr. 19 e MTV geboten. Nach dem Wortlaut seien auch Kurzarbeitszeiten von erheblich längerer Dauer als 13 Wochen zu berücksichtigen. Der Sinn der tariflichen Regelung gehe dahin, das Urlaubsentgelt bei längeren Kurzarbeitszeiten in vertretbarem Umfang zu mindern. Dieses Tarifziel würde nicht erreicht, wenn man einen zusammenhängenden Verlauf der Kurzarbeitszeit fordern wollte. Kurzarbeit falle, wie den Tarifpartnern sicher bekannt gewesen sei, meist nicht in zusammenhängenden Perioden von 14, 16, 18 oder mehr Wochen an. Derartig lange in der Tarifnorm genannte Kurzarbeitszeiten seien regelmäßig nur zu erreichen, wenn mehrere Perioden von Kurzarbeit zusammengefaßt würden. Die Zeitgrenze der Zusammenfassung bilde nur das Kalenderjahr als Urlaubsjahr; nur außerhalb dieses Jahres stehende Kurzarbeitsperioden seien bei der Anwendung des § 6 Nr. 19 e MTV außer acht zu lassen.

2. Mit dieser Auslegung ist das Landesarbeitsgericht dem Sinngehalt der erwähnten Tarifnorm nicht in vollem Umfang gerecht geworden. Für das Verständnis der Norm ist von den allgemeinen Grundsätzen des tarifvertraglichen Systems der Berechnung des Urlaubsentgelts in § 6 Nr. 19 a - d TV auszugehen. Dieses System hält sich mit bestimmten Abänderungen an die Berechnungsvorschrift des § 11 Abs. 1 BUrlG. Maßgebend ist das Referenzprinzip. Ausgangspunkt ist der tatsächliche Bruttoverdienst des auf die letzten 13 Wochen bzw. letzten

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

drei Monate vor Urlaubsantritt festgesetzten Bezugszeitraumes (Nr. 19 a). Dieser Verdienst wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden geteilt (Nr. 19 c Satz 1); der danach ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der infolge des Urlaubs ausfallenden regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert. In diesem Berechnungssystem bleibt dem Arbeitnehmer ebenso wie nach § 11 Abs. 1 BUrlG der Vorteil von Überstundenarbeit für die Höhe des Urlaubsentgelts erhalten. Andererseits beseitigt § 6 Nr. 19 c TV den Nachteil, den im Berechnungszeitraum anfallende Kurzarbeit auf die Höhe des Urlaubsentgelts haben könnte, wenn auch mit einer gegenüber § 11 Abs. 1 BUrlG veränderten Methode. Einkünfte während Kurzarbeitsperioden werden überhaupt nicht in den Bruttoverdienst aufgenommen (Nr. 19 b); zum Ausgleich werden Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die auf Grund von Kurzarbeit ausfallen, von den tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden abgezogen, durch die der Bruttoverdienst zu teilen ist (Nr. 19 c Satz 2). § 6 Nr. 19 MTV nimmt insoweit also eine Verkürzung des Berechnungszeitraumes in Kauf.

Die Regelung im Sonderfall des § 6 Nr. 19 e MTV – für "vor Urlaubsantritt" anfallende Kurzarbeit von erheblichem Umfang – geht von den vorstehend dargelegten Berechnungsgrundsätzen aus. Nach dieser Sonderregelung ist zunächst der erzielte Lohn durch die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden zu teilen; es wird also wie nach Nr. 19 c die Berechnungsgrundlage unter Ausschluß der durch Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden ermittelt. Dabei ist wesentlich, daß der "erzielte Lohn" im Sinne des § 6 Nr. 19 e MTV aus den letzten 13 Lohnwochen bzw. drei Lohnmonaten vor Urlaubsantritt zu errechnen ist. Die Vorschrift geht offensichtlich von demselben Berechnungszeitraum wie Nr. 19 a aus; "erzielter Lohn" nach Nr. 19 e und Bruttoverdienst nach Nr. 19 a sind identische Begriffe. Die Sonderregelung in Nr. 19 e entfernt sich also nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, von dem Berechnungsschema in § 6 Nr. 19 a – d. Der einzige in ihr enthaltene Unterschied ist, daß der aus dem Verdienst des Berechnungszeitraums ermittelte Stundenverdienst nicht, wie nach Nr. 19 c Satz 3, mit der Zahl

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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

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

- 6 -

der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert wird, sondern - ab einer Kurzarbeitsdauer von 14 Wochen - mit einer darunter liegenden, sich entsprechend der Kurzarbeitsdauer mindernden Stundenzahl. Dies ist aber nur ein rechnerischer, kein systematischer Unterschied.

Notwendigerweise setzt damit die Sonderregelung in Nr. 19 e voraus, daß gerade im Berechnungszeitraum der Nr. 19 a Kurzarbeit in erheblichem Ausmaß anfällt; nur dann ist es verständlich, für den Fall der "Kurzarbeit vor Urlaubsantritt" auf den im Berechnungszeitraum erzielten Lohn abzustellen. Zwar geht die Regelung von der Möglichkeit aus, daß die Kurzarbeitsdauer weit über die Dauer des Berechnungszeitraums hinaus in die Zeit vor Urlaubsantritt zurückreicht; gerade dann wird es überhaupt erst zulässig, das Urlaubsentgelt zu mindern. Indem § 6 Nr. 19 e aber am Referenzgrundsatz des § 6 Nr. 19 a für die Urlaubsentgeltberechnung festhält, ist vorausgesetzt, daß die langdauernde Kurzarbeitsperiode mit Schwergewicht in den Berechnungszeitraum der Nr. 19 a fällt und in der Regel bis in den Zeitraum unmittelbar vor Urlaubsantritt fort dauert.

Nur bei einem solchen Verständnis der Sonderregelung wird dem allgemeinen Zweck des auch nach § 11 Abs. 1 BUrlG geltenden Referenzgrundsatzes entsprochen. Dieser Zweck geht dahin, aus Gründen der Praktikabilität aus den Lohnbezügen eines unmittelbar vor Urlaubsantritt liegenden Bezugszeitraumes ein einigermaßen verlässliches Bild über den Lohnausfall während des Urlaubs zu erhalten. Dieser Sinn ginge im Sonderfall der Nr. 19 e verloren, wenn mit der Kurzarbeit im Bezugszeitraum auch vorher angefallene selbständige Kurzarbeitsperioden zusammengefaßt und danach die Gesamtkurzarbeitsdauer errechnet würde. Mit einem solchen Verfahren würde praktisch der Bezugszeitraum um die gesamte Zeit des Urlaubsjahres vor Urlaubsantritt erweitert. Dies widerspricht dem Wortlaut der Nr. 19 e und dem Sinn jeder Referenzregelung; damit würden unter Umständen Verhältnisse für die Berechnung des Urlaubsentgelts wirksam, die zeitlich weit vor Urlaubsantritt liegen und mit der im Urlaubszeitraum zu erwartenden Sachlage nicht vergleichbar sind.

- 7 -



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



- 7 -

Bei einer den Sinn des Referenzgrundsatzes wahren Auslegung ist daher § 6 Nr. 19 e MTV dahin zu verstehen, daß die Dauer des zur Urlaubsentgeltminderung führenden Kurzarbeitszeitraums durch Rückrechnung vom Beginn des Urlaubs an zu ermitteln ist. Damit entsteht eine einheitliche, den Bezugszeitraum wesentlich ausfüllende Kurzarbeitsperiode, die ein Spiegelbild der vermutlichen Verhältnisse während der Urlaubszeit bietet. Daran ändert sich nichts, wenn die Kurzarbeitsperiode, wie in Nr. 19 e vorgesehen, in die Zeit vor Beginn des Bezugszeitraums hineinreicht; im Gegenteil wird dadurch nur das aus der Betrachtung des Bezugszeitraums gewonnene Bild unterstützt. Ob dabei gewisse Unterbrechungen der einheitlichen Kurzarbeitsperiode unschädlich sind und ob diese auch noch bis auf den Tag genau vor Urlaubsantritt fort dauern muß, braucht angesichts der tatsächlichen Verhältnisse im Streitfall nicht weiter erörtert zu werden. Die hier im Januar bis März 1974 angefallenen Kurzarbeitsperioden können jedenfalls nicht mit der des Monats Juli 1974 zu einer zeitlichen Einheit im Sinne des § 6 Nr. 19 e MTV zusammengefaßt werden.

Der Klageanspruch erweist sich demnach als begründet. Es ist nicht erforderlich, auf die bisher nicht erörterte Frage einzugehen, ob es den Tarifvertragsparteien wegen ihrer Bindung an den Grundsatz des bezahlten Urlaubs (§§ 1, 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG) überhaupt gestattet ist, das Urlaubsentgelt zu kürzen, wenn im Berechnungszeitraum Kurzarbeit angefallen ist.

Das angefochtene Urteil war somit aufzuheben. Zugleich war das Urteil des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der Berufung der Beklagten wiederherzustellen.

Zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift verhinderten
Richter Dr. Dieterich

gez.: Dr. Hilger
Dr. Eck

Siara
Heidenreich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)