

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

Gesetz: LohnFG § 2 Abs. 2, § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 3; AFG §§ 63, 65, 164; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 22. November 1974 §§ 5, 12 und 15 Abschn. III

- Leitsätze: 1. Wird in einem Betrieb in der Weise verkürzt gearbeitet, daß die Arbeit für zwei Wochen ganz ruht, hat ein kranker Arbeiter für die Dauer dieser Kurzarbeit keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn auch im Fall der Arbeitsfähigkeit kein Lohnanspruch entstanden wäre. Er erhält nach § 164 Abs. 2 AFG Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes.
2. § 12 Nr. 2 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 22. November 1974 enthält keine von dieser gesetzlichen Regelung zu Gunsten der Arbeiter abweichende Bestimmung. Durch die Verweisung auf die für die Berechnung des Urlaubsentgelts maßgebende Methode wird nur das gesetzliche Lohnausfallprinzip des § 2 Abs. 1 Satz 1 LohnFG durch das tarifliche Verdienstprinzip ersetzt. Damit soll nicht bestimmt werden, daß der kranke Arbeiter den ungekürzten Lohn fordern kann, während der gesunde Arbeiter Lohnkürzungen hinnehmen muß.

Aktenzeichen: 5 AZR 503/75

Urteil des BAG vom 6. Oktober 1976

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 503/75

3 Sa 46/75 Berlin

Verkündet
am 6. Oktober 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Oktober 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Seiler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. Juli 1975 - 3 Sa 46/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten, die in Berlin ein Papierverarbeitungswerk betreibt, als Maschinenarbeiter tätig. Er war vom 22. Oktober bis 22. November 1974 arbeitsunfähig krank. Bis zum 10. November 1974 zahlte die Beklagte den Lohn nach §§ 1 und 2 LohnFG weiter. Für die Zeit vom 11. bis 22. November 1974 verweigerte sie die Lohnfortzahlung mit der Begründung, auch als gesunder Arbeiter hätte der Kläger keinen Lohnanspruch erworben; denn in der Betriebsabteilung, in der er tätig war, ruhte die Arbeit in der fraglichen Zeit. Die Beklagte zahlte den betroffenen Arbeitnehmern Kurzarbeitergeld aus. Der Kläger erhielt Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes in Höhe von 373,60 DM netto anstelle des ihm für die fragliche Zeit rechnerisch unstreitig zustehenden tariflichen Lohnes von 1.009,60 DM brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 22. November 1974, gültig ab 1. Juli 1974, (MTV) Anwendung. In diesem Tarifvertrag wird folgendes bestimmt:

"§ 5 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit liegt vor, wenn die in § 2 Ziffer 1 Satz 1 vereinbarte Arbeitszeit unterschritten wird.
2. ...
3. Der Lohnanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

§ 12 Krankheit, Unfall, Kuren und Heilverfahren

1. Die Lohnfortzahlung im Falle von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren, sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, richtet sich nach dem Ge-

- 3 -



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

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

- 3 -

setz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) in seiner jeweiligen Fassung.

2. Gemäß § 2 Abs. 3 Lohnfortzahlungsgesetz gelten abweichend von der gesetzlichen Regelung für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts einheitlich für den ganzen Betrieb die Bestimmungen des § 15 Abschnitt III Ziffern 1 und 2 dieses Manteltarifvertrages sinngemäß.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch festgelegt werden, daß für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts die gesetzlichen Bestimmungen des § 2 Abs. 1 und 2 Lohnfortzahlungsgesetz zur Anwendung kommen.

§ 15 Urlaub, Urlaubsgeld

...

III. Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt wird nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Lohnperioden, mindestens der letzten 13 Wochen, berechnet. Durch Betriebsvereinbarung kann einheitlich für den ganzen Betrieb ein längerer Bezugszeitraum bis zu einem Jahr festgelegt werden.

Im Falle von Kurzarbeit, einer durch kassenärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Erkrankung, eines Heil- oder Kurverfahrens, einer ärztlich verordneten Schonzeit oder eines vereinbarten unbezahlten Urlaubs wird an Stelle des in Abs. 1 genannten Zeitraums auf vorhergehende volle Abrechnungszeiträume zurückgegriffen.

Einmalige Zuwendungen, auch wenn sie in Teilbeträgen ausgezahlt werden, bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

Soweit eine Lohnerhöhung in der Berechnung des Urlaubsentgelts noch keinen Niederschlag gefunden hat,



- 4 -

ist eine entsprechende Aufzahlung zu leisten.

2. Die Zahl der für den einzelnen Urlaubstag zu vergütenden Stunden beträgt ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Lohnperioden, mindestens der letzten 13 Wochen.
Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt, so wird für die volle Wochen überschreitenden Urlaubstage des Gesamturlaubsanspruchs des Arbeitnehmers ein Sechstel der nach Abs. 1 zu ermittelnden wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen abwechselnd 5 und 6 Tage wöchentlich gearbeitet wird, nur in solchen angebrochenen Urlaubswochen, in denen der Arbeitnehmer 6 Tage arbeiten würde.
..."

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe kraft Tarifvertrages einen Anspruch auf ungekürzte Lohnfortzahlung für die fragliche Zeit. § 12 Nr. 2 des Tarifvertrages bestimme, daß das fortzuzahlende Arbeitsentgelt nach den Bestimmungen über die Urlaubsvergütung berechnet werden müsse. Der Tarifvertrag weiche zugunsten der Arbeitnehmer von § 2 Abs. 2 LohnFG ab. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.990,36 DM brutto Lohn für die Zeit
vom 22. Oktober bis 22. November
1974 abzüglich bereits erhaltener
1.190,84 DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, § 12 des Manteltarifvertrages enthalte keine von § 2 Abs. 2 LohnFG abwei-

- 5 -

chende Regelung. § 12 Nr. 2 des Manteltarifvertrages schreibe nur eine andere Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts vor, und zwar in Anlehnung an die Ermittlung der Urlaubsvergütung. Ob und welcher Lohn bei Kurzarbeit zu zahlen sei, richte sich nach § 5 Nr. 3 MTV.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Berufungsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat für die Zeit, in der im Betrieb der Beklagten die Arbeit wegen Kurzarbeit ruhte, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

1. Nach den gesetzlichen Bestimmungen steht dem Kläger kein Anspruch auf Lohnfortzahlung zu.

Nach § 1 Abs. 1 LohnFG verliert der Arbeiter seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen nicht, wenn er infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Der Arbeitgeber hat ihm für den fraglichen Zeitraum das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht (§ 2 Abs. 1 Satz 1 LohnFG). Solange im Betrieb verkürzt gearbeitet wird, ist die verkürzte Arbeitszeit die für den Arbeiter maßgebende regelmäßige Arbeitszeit (§ 2 Abs. 2 LohnFG). Im Betrieb der Beklagten wurde in der fraglichen Zeit im Sinne von § 2 Abs. 2 LohnFG verkürzt gearbeitet. Auf die Art, wie die regelmäßige Arbeitszeit im einzelnen gekürzt wird, kommt es für den Lohnfortzahlungsanspruch nicht an. Die verkürzte Arbeitszeit ist maßgebend, unabhängig davon, ob noch an allen Arbeitstagen – wenn auch verkürzt – gearbeitet wird, oder ob die Arbeit an einzelnen Wochentagen oder – wie hier – durchgehend zwei Wochen lang ruht.



- 6 -

Im Falle seiner Arbeitsfähigkeit wäre das Arbeitsentgelt des Klägers in der fraglichen Zeit entfallen. Sein Lohnanspruch verringerte sich nach § 5 Nr. 3 MTV im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit. Das bedeutet für den Fall, daß die Arbeit zwei Wochen lang ruht, daß der Arbeiter in dieser Zeit keinen Lohnanspruch erwerben kann, nicht einmal einen Anspruch auf Kurzlohn.

Der gesunde Arbeiter ist allein auf das Kurzarbeitergeld angewiesen (§§ 63 ff. AFG). Der in diesem Zeitpunkt kranke Arbeitnehmer hat Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, das er erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre (§ 164 Abs. 2 AFG). Der kranke Arbeiter erhält damit bei Kurzarbeit im Ergebnis dieselben Leistungen wie der gesunde Arbeiter. Das ist der Grundgedanke, der der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 2 LohnFG und des § 164 Abs. 2 AFG zugrunde liegt.

2. Der Kläger meint, der hier auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Manteltarifvertrag wolle die kranken Arbeiter bei Kurzarbeit besserstellen als sie nach der gesetzlichen Regelung stünden. Der Tarifvertrag billige dem erkrankten Arbeiter den vollen - ungekürzten - Lohnanspruch zu. § 2 Abs. 2 LohnFG sei durch § 12 Nr. 2 MTV abbedungen; der Arbeitgeber müsse anstelle des nach der regelmäßigen - u. U. auch verkürzten - Arbeitszeit zu berechnenden Arbeitslohnes bei Krankheit des Arbeiters den nach § 15 Abschn. III Nr. 1 und 2 MTV ermittelten Verdienst (Berechnung für das Urlaubsentgelt) weiterzahlen. Alle Schwankungen der Arbeitszeit während der Lohnfortzahlungsperiode - auch die durch Kurzarbeit bedingten - müßten außer Betracht bleiben.

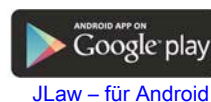
Das Landesarbeitsgericht hat diese Auffassung zurückgewiesen. § 12 Nr. 2 MTV bestimme, wie das im Fall der Krankheit fortzuzahlende Arbeitsentgelt berechnet werden

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

- 7 -



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



- 7 -

solle. Der Manteltarifvertrag enthalte nur eine von § 2 Abs. 1 Satz 1 LohnFG abweichende Regelung, wenn er das Urlaubsentgelt als den fortzuzahlenden Krankenlohn bestimme. Ob der volle oder - im Fall der Kurzarbeit - nur ein verkürzter Krankenlohn gezahlt werden müsse, richte sich nach § 5 MTV. Dieser Auslegung des Tarifvertrages stimmt der Senat zu.

a) Die Tarifvertragsparteien haben in dem Manteltarifvertrag von der Befugnis des § 2 Abs. 3 LohnFG Gebrauch gemacht: Sie haben das der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 1 LohnFG zugrunde liegende Lohnausfallprinzip durch das Vorverdienstprinzip ersetzt. Nach dem Lohnausfallprinzip muß ermittelt werden, welchen Lohn der Arbeiter erhalten hätte, wenn er nicht krank gewesen wäre. Das kann im Einzelfall schwierig sein, besonders wenn leistungsabhängige Löhne gezahlt werden. Der Gesetzgeber will es den Parteien des Tarifvertrages deshalb nicht verwehren, im Einzelfall praktischere Regelungen an die Stelle des Lohnausfallprinzips zu setzen. Dabei dürfen allerdings Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes nicht außer acht gelassen werden.

Eine praktischere Regelung kann das Vorverdienstprinzip sein. Danach wird nur ermittelt, welchen Durchschnittsverdienst der kranke Arbeiter in den letzten abgerechneten Lohnperioden hatte. Die Tarifvertragsparteien, die ein solches Vorverdienstprinzip vereinbaren, gehen davon aus, daß der kranke Arbeiter diesen Durchschnittsverdienst in etwa auch während der Dauer seiner Krankheit erzielt hätte. Ein solches Vorverdienstprinzip führt im Regelfall zu angemessenen Ergebnissen. Schwankungen der zu berücksichtigenden Arbeitszeit bleiben unberücksichtigt. Das kann im Einzelfall für den betroffenen Arbeitnehmer günstig oder ungünstig sein, je nachdem ob in der Referenzperiode im Verhältnis zur Krankheitszeit kürzer oder länger gearbeitet wurde. Diese Schwankungen halten sich durchweg in überschaubaren Grenzen. Auf der Lohnseite werden allgemeine Lohner-

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



- 8 -

höhungen bei der Berechnung dieses Durchschnittsverdienstes berücksichtigt, soweit sie noch keinen Niederschlag gefunden haben; der Arbeitgeber muß in solchen Fällen eine entsprechende Aufzahlung leisten (vgl. § 15 Abschn. III Nr. 1 Abs. 4 MTV).

b) Im vorliegenden Fall erschöpft sich die tarifliche Regelung darin, das Lohnausfallprinzip durch das Vorverdienstprinzip zu ersetzen. Die Auswirkungen der Kurzarbeit auf den Lohnfortzahlungsanspruch hat der Gesetzgeber in § 2 Abs. 2 LohnFG geregelt. Hiervon weicht der Tarifvertrag nicht ab. Dafür, daß ein kranker Arbeiter trotz Kurzarbeit den vollen - ungekürzten - Lohnanspruch erwerben soll, sprechen weder der Wortlaut des § 12 Nr. 2 MTV noch der Zusammenhang aller tariflichen Bestimmungen und der in ihnen zum Ausdruck gekommene Sinn und Zweck (vgl. hierzu BAG 18, 278 [282 f.] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 122 zu § 1 TVG Auslegung [Bl. 2 R] mit weiteren Nachweisen).

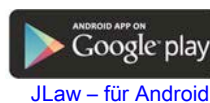
aa) Der Wortlaut des § 12 Nr. 2 MTV enthält entgegen der Ansicht der Revision keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, daß Kurzarbeit in der Krankheitszeit für die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ohne jede Bedeutung sein soll. Die gewollte Abweichung von der gesetzlichen Regelung ist auf die "Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts" beschränkt. Darunter ist im allgemeinen nur die Methode zu verstehen, nach der der Krankenlohn zu ermitteln ist, hier nach dem Lohnausfallprinzip oder nach dem Vorverdienstprinzip. Die Frage, ob beim Zusammentreffen von Kurzarbeit und Krankheit der volle Lohn oder nur der anteilige Kurzlohn weiterzuzahlen ist, ist keine Frage der Berechnung. Mit den üblichen Schwankungen der Arbeitszeit, die zwar beim Lohnausfallprinzip voll berücksichtigt werden müssen, die aber bei Anwendung des Vorverdienstprinzips außer Betracht bleiben sollen, ist die Einführung der Kurzarbeit nicht

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

- 9 -



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



- 9 -

vergleichbar. Welcher Lohn fortzuzahlen ist, der volle oder der anteilige Lohn, ist vorrangig zu prüfen. Erst danach muß festgestellt werden, wie der für die Dauer der Krankheit fortzuzahlende - volle oder verkürzte - Lohn zu berechnen ist.

Der Kläger will dagegen dem § 12 Nr. 2 Abs. 2 MTV entnehmen, daß durch § 12 Nr. 2 Abs. 1 MTV die gesetzliche Regelung des § 2 Abs. 2 LohnFG in vollem Umfang abbedungen sei. Wenn vorbehalten bleibe, daß durch Betriebsvereinbarung die gesetzlichen Bestimmungen des § 2 Abs. 1 und 2 LohnFG zur Anwendung kommen sollten, folge daraus zwingend, daß sie grundsätzlich durch den Tarifvertrag ausgeschlossen seien. Diese Folgerung ist jedoch nicht richtig. Auch § 12 Nr. 2 Abs. 2 MTV bezieht sich nur auf die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts. Das heißt: die Bedeutung auch dieser Vorschrift erschöpft sich darin, daß den Betriebspartnern gestattet wird, das tarifliche Vorverdienstprinzip durch das gesetzliche Lohnausfallprinzip zu ersetzen. In dieser Beschränkung behält die Vorschrift einen vernünftigen Sinn. Auch für den auf die verkürzte Arbeitszeit entfallenden Lohnanteil muß eine Methode gewählt werden, nach der dieser Lohn zu berechnen ist. Das wird deutlich, wenn man die Fälle vor Augen hat, in denen regelmäßig an allen Arbeitstagen gearbeitet wird, allerdings verkürzt. Für den verbleibenden Teil der Arbeitszeit muß bei einem kranken Arbeiter das fortzuzahlende Arbeitsentgelt nach der einen oder anderen Methode berechnet werden.

bb) Es ist nicht zu erkennen, daß die Tarifvertragsparteien mit § 12 Nr. 2 MTV einen über die wirtschaftliche Sicherung des Arbeiters im Krankheitsfall hinausgehenden sozialpolitischen Zweck verfolgt hätten.

Die im Tarifvertrag vereinbarte Abweichung von der gesetzlichen Regelung für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bewegt sich noch innerhalb des vom Lohnfortzahlungsgesetz bestimmten Zwecks, die Arbeiter im Krankheits-



- 10 -

fall wirtschaftlich zu sichern. Auch die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Berechnungsmethode verfolgt letztlich den gleichen Zweck wie das im Gesetz verankerte Lohnausfallprinzip. Danach sollen kranke Arbeiter – was ihren Lohnanspruch angeht – durch das Lohnfortzahlungs-gesetz wirtschaftlich so gesichert werden, daß sie den ge-sunden Arbeitern gleichgestellt werden. Für begrenzte Zeit sollen sie keinen Lohnausfall erleiden. Bei der vom Kläger für richtig gehaltenen Auslegung würde die tarif-liche Regelung über diesen Zweck hinausgehen. So wie der Kläger den Tarifvertrag versteht, soll der kranke Arbei-ter mehr an Lohn erhalten als ein vergleichbarer gesunder Arbeiter. Das kommt im Tarifvertrag nicht hinreichend deut-lich zum Ausdruck. § 12 Nr. 2 MTV ist Teil der tariflichen Regelungen, die im Zusammenhang mit gesetzlichen Bestim-mungen nur die Lohnsicherung im Krankheitsfall bezwecken.

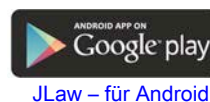
Die Tarifvertragsparteien könnten überdies den kran-ken Arbeiter im Verhältnis zum gesunden Arbeiter nur da-durch besserstellen, daß sie für diese Arbeitnehmergruppe ganz auf Kurzarbeitergeld oder das an seiner Stelle zu zah-lende Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes verzich-ten. Damit müßte allein der Arbeitgeber die Last des Lohn-fortzahlungsanspruchs tragen. Die für den Fall der Kurzar-beit bereitgestellte Hilfe der Bundesanstalt für Arbeit müßte für diese Arbeitnehmergruppe ausgeschlagen werden. Kurzarbeitergeld bekommt ein Arbeiter nur dann, wenn er keinen oder nur einen verminderten Lohnanspruch hat (§ 65 Abs. 1 Nr. 2 AFG). Für Zeiten, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, wird Kurzarbeitergeld nicht ge-zahlt (§ 65 Abs. 3 AFG). Damit ginge die Weiterzahlung des Lohnes voll zu Lasten des Arbeitgebers. Die für Kurzar-beit angebotene Hilfe der Bundesanstalt für Arbeit käme nicht zum Zuge.

Der Tarifvertrag läßt deutlich erkennen, daß diese Hilfe nicht ausgeschlagen werden soll. Im Geltungsbereich

- 11 -



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



des Tarifvertrages soll Kurzarbeit möglich sein (§ 5 MTV). Kurzarbeit kann aber nur da angeordnet oder vereinbart werden, wo die betroffenen Arbeiter Kurzarbeitergeld erhalten. Hierzu schafft § 5 Nr. 3 MTV die Voraussetzungen. Der Arbeitgeber braucht den Lohn für die verkürzte Arbeitszeit nicht zu zahlen; an seine Stelle tritt das Kurzarbeitergeld. Ohne Kürzung des Lohnanspruches würde der vom Arbeitsförderungsgesetz mit der Gewährung von Kurzarbeitergeld verfolgte Zweck, nämlich den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und dem Betrieb die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten (§ 63 Abs. 1 Satz 1 AFG), gefährdet. Deshalb ist auch nicht anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien bei Kurzarbeit den Arbeitgeber zur Weiterzahlung des ungekürzten Lohnes an kranke Arbeitnehmer verpflichten wollten. Mag die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmer auch nicht besonders groß sein, die vom Kläger vertretene Auslegung wäre mit dem Zweck des § 5 MTV, angemessen auf notwendig werdende Kurzarbeit in den Betrieben reagieren zu können, nicht zu vereinbaren.

c) Es gibt letztlich auch keine einleuchtenden Gründe dafür, die urlaubsrechtliche Berechnungsmethode (§ 15 Abschn. III Nr. 1 und 2 MTV) auf Fälle der vorliegenden Art, in denen es um Lohnfortzahlung bei Kurzarbeit geht, zu übertragen. Der Arbeitnehmer, der Erholungsurlaub erhält, und dessen Entgelt für die Urlaubsdauer zu berechnen ist, ist mit einem kranken Arbeiter nicht ohne weiteres zu vergleichen. Eine in die Urlaubszeit fallende Periode der Kurzarbeit darf sich nicht nachteilig auf das Urlaubsentgelt auswirken; sonst wäre der Urlaubszweck in Frage gestellt. Er wird nur gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub seinen bisherigen Lebensstandard aufrechterhalten kann. Das Urlaubsentgelt ist bezogen auf die während des ganzen Jahres geleistete Arbeit. Seine Höhe darf deshalb nach § 11 Abs. 1 BUrlG nicht davon abhängen, ob mehr oder weniger zufällig in die Urlaubszeit Kurzarbeit fällt.

Der Zweck der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist demgegenüber begrenzt. Hier geht es vorrangig nicht um die Siche



zung eines Lebensstandards. Der Arbeiter muß vielmehr für begrenzte Zeit wirtschaftlich gesichert werden; er kann das Risiko des krankheitsbedingten Lohnausfalls nicht tragen. Das Schicksal der Kurzarbeit teilt der betroffene Arbeiter aber mit allen übrigen Arbeitnehmern des Betriebes. Insoweit ist das Kurzarbeitergeld oder das an seine Stelle tretende Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes Ersatz des ausgefallenen Lohnes. Wenn ein gesunder Arbeiter für begrenzte Zeit mit dem Kurzarbeitergeld auskommen muß, ist dies auch dem kranken Arbeiter zuzumuten. Jedenfalls ist es nicht erforderlich, daß ein kranker Arbeiter bei Kurzarbeit den vollen Lohn erhält, während ein gesunder Arbeiter auf das Kurzarbeitergeld verwiesen wird. Das muß bei "sinngemäßer" Anwendung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen beachtet werden.

Das Berufungsgericht hat mithin den Manteltarifvertrag zutreffend ausgelegt.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Röglin

Seiler

