

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

Gesetz: BUrlG §§ 11, 13; Urlaubsabkommen für Arbeiter
 und Angestellte in der Metallindustrie in Süd-
 württemberg-Hohenzollern vom 4./11. März 1974

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 6 AZR 712/76

Urteil des BAG vom 27. Juni 1978

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 712/76

1 a Sa 31/76 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet
am 27. Juni 1978

gez. Stöcker,
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1978 durch den
Richter Siara als Vorsitzenden, die Richter Bichler und
Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig
und Polcyn für Recht erkannt:

- 2 -



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



- 2 -

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Oktober 1976 - 1 a Sa 31/76 - aufgehoben.
2. Die Berufungen der Beklagten gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 9. April 1976 - 2 Ca 68/76, 2 Ca 69/76, 2 Ca 70/76, 2 Ca 71/76, 2 Ca 72/76, 2 Ca 73/76, 2 Ca 74/76, 2 Ca 75/76, 2 Ca 76/76 und 2 Ca 77/76 - werden zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Kläger Ziff. 1-3, 5, 7, 8 und 10 sind Arbeiter im Betrieb der Beklagten, die Kläger Ziff. 4, 6 und 9 Angestellte. Im Betrieb der Beklagten wurde in der kaufmännischen Verwaltung seit 10. Juni 1974 und im Produktionsbetrieb seit 18. November 1974 kurzgearbeitet.

Vom 18. Juli bis zum 4. August 1975 hatte die Beklagte Betriebsferien. Die letzte Kurzarbeitsperiode vorher war vom 16. bis 20. Juni 1975. Danach wurde vom 20. bis 22. Oktober 1975 wieder kurzgearbeitet. Für den Betriebsurlaub zahlte die Beklagte den Klägern Urlaubsgeld entsprechend den Kürzungsbestimmungen des Urlaubsabkommens für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 4./11. März 1974 (§ 4 Ziff. 4.1.1.2 Abs. 4 bzw. Ziff. 4.1.2.3).

Die Vorschriften über die Berechnung des Urlaubsentgelts in § 4 dieses Tarifvertrages (künftig: TV) lauten:

"4.1.1 Für Arbeiter

4.1.1.1 hinsichtlich der Lohnhöhe 150 Prozent des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. drei Monate bei Monatsabrechnung vor Antritt des Urlaubs.

- 3 -



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



- 3 -

- 4.1.1.2 hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Urlaubstag $\frac{1}{5}$ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters ohne Mehrarbeitsstunden.

.....

Bei Kurzarbeit im Sinne von §§ 83 ff. AFG, die sich über einen Zeitraum von nicht mehr als die letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn erstreckt, ist für den Urlaubstag die Stundenzahl (ohne Mehrarbeitsstunden) zugrunde zu legen, die der Arbeiter vor Einführung der Kurzarbeit während seines Urlaubs an diesem Tag hätte arbeiten müssen.

Dauert die Kurzarbeit länger als die letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn, so wird der Entgeltsberechnung die verkürzte Arbeitszeit zugrundegelegt, jedoch mit der Maßgabe, daß je Urlaubstag mindestens $6 \frac{2}{3}$ Stunden zu vergüten sind.

- 4.1.2 Für Angestellte

- 4.1.2.1 Das Urlaubsentgelt des Angestellten besteht aus dem Gehalt einschließlich aller laufend gewährten Zulagen sowie einer zusätzlichen Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % dieser Bezüge.

- 4.1.2.2 Der Berechnung des Urlaubsentgelts sind die Bezüge nach Ziffer 1 der letzten abgerechneten drei Monate zugrunde zu legen; auf einen Urlaubstag entfällt dabei $\frac{1}{21}$ dieser Bezüge.

.....

- 4.1.2.3 Eine Gehaltskürzung für die Urlaubsdauer infolge von Kurzarbeit ist erst zulässig, wenn seit mehr als 16 Wochen vor Urlaubsantritt eine Gehaltskürzung infolge Kurzarbeit eingetreten ist."

Die Kläger beanspruchen mit der Klage die Differenz zwischen dem gezahlten Urlaubsentgelt und den Beträgen, die sie zu erhalten hätten, wenn die Beklagte nicht das Urlaubsgeld wegen der angefallenen Kurzarbeit gekürzt hätte. Der Höhe nach sind die Forderungen unstreitig.

Im einzelnen haben sie beantragt:

die Beklagte zu verurteilen,

an den Kläger Ziff.	1	464,56	DM,
" " " "	2	371,58	DM,
" " " "	3	108,63	DM,
" " " "	4	515,32	DM,
" " " "	5	387,39	DM,
" " " "	6	582,98	DM,
" " " "	7	364,80	DM,

- 4 -



- 4 -

an den Kläger Ziff. 8 358,52 DM,
" die Klägerin Ziff. 9 408,56 DM,
" den Kläger Ziff. 10 377,79 DM,
jeweils nebst 4 % Zinsen seit 4.3.1976 zu
bezahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage aller Kläger stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgen sämtliche Kläger das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

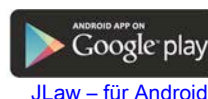
1. Mit dem Landesarbeitsgericht ist von der Gültigkeit der auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger anwendbaren tariflichen Regelung über die Berechnung des Urlaubsentgelts auszugehen. Der Tarifvertrag stellt die Arbeitnehmer bei der Berechnung des Urlaubsentgelts allerdings schlechter als das Bundesurlaubsgesetz, soweit es sich um den Einfluß von Kurzarbeit auf die Höhe des Urlaubsentgelts handelt. Nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum u.a. infolge von Kurzarbeit eintreten, außer Betracht. Der Tarifvertrag sieht hingegen eine Kürzung des Urlaubsentgelts dann vor, wenn - bei Arbeitern - Kurzarbeit länger als die letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn gedauert hat bzw. - bei Angestellten - wenn seit mehr als 16 Wochen vor Urlaubsantritt eine Gehaltskürzung infolge Kurzarbeit eingetreten ist.

Zu solchen die Rechtslage zuungunsten der Arbeitnehmer abändernden Regelungen sind Tarifverträge auf Grund des tariflichen Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 BUrlG ermächtigt. Sicherlich führen tarifliche Regelungen des hier vorliegenden Inhalts zu gewissen Minderungen des Urlaubsentgelts im Vergleich zur gesetzlichen Berechnungsmethode. Das sog. Lebensstandardprinzip, das für die Berechnung des Urlaubsentgelts verbindlich gilt, wird jedoch dadurch nicht verletzt. Denn einmal wird das Urlaubsentgelt auf der Grundlage von 150 % der normalen Arbeitsvergütung errechnet, zum anderen wird

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

- jedenfalls bei Arbeitern - der Entgeltberechnung die verkürzte Arbeitszeit mit der Maßgabe zugrunde gelegt, daß je Urlaubstag mindestens 6 3/4 Stunden zu vergüten sind.

2. Das Landesarbeitsgericht hält die Klage aus folgenden Erwägungen für unbegründet: Der Verweisung auf die §§ 63 ff. AFG sei zu entnehmen, daß die Tarifpartner der Entgeltberechnung die verkürzte Arbeitszeit dann zugrunde legen wollten, wenn während mehr als 16 Wochen vor Urlaubsbeginn Kurzarbeit im gesetzlichen Sinne vorgelegen habe. Von diesem Ausgangspunkt aus ermittelt das Landesarbeitsgericht die Dauer der Kurzarbeitsperioden und stellt für die Arbeiter und Angestellten jeweils gesondert fest, daß bei ihnen in mehr als 16 Wochen vor Urlaubsbeginn infolge einer vom Arbeitsamt genehmigten Kurzarbeitsperiode mehr als 10 % der Arbeitszeit ausgefallen seien. Für unerheblich hält das Landesarbeitsgericht, daß in einzelnen Wochen der Kurzarbeitsperiode voll gearbeitet worden sei. Ebenso sieht es als belanglos an, daß die Beklagte nach dem 20. Juni 1975 bis zum Betriebsurlaub keine weitere Arbeitszeit mehr habe ausfallen lassen; man könne nicht annehmen, daß danach die Kurzarbeitsperiode abgeschlossen worden sei.

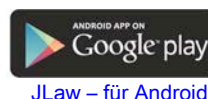
3. Diese den Klageerfolg verhindernde Auslegung des Tarifvertrages wird durch den Inhalt der tariflichen Regelung nicht gedeckt. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß der Tarifvertrag bei der Beurteilung der Frage, ob Kurzarbeit mindernd zu berücksichtigen ist, einen eigenen Berechnungszeitraum festgesetzt hat. Auszugehen ist zunächst von einem Zeitraum von "nicht mehr als den letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn". Erstreckt sich die Kurzarbeit allein auf den Zeitraum dieser letzten 16 Wochen, so bleibt sie unbeachtet. In diesem ersten Teil ihrer Regelung gehen die Tarifpartner davon aus, daß eine den Zeitraum der letzten 16 Wochen völlig oder im wesentlichen abdeckende Kurzarbeit vorliegt. Die Regelung erfaßt deutlich nur diesen Fall, geht also davon aus, daß Kurzarbeit entweder unmittelbar bis zum Urlaubsbeginn heranreicht oder daß der Urlaub in eine längere Kurzarbeitsphase eingebettet ist, der Urlaub also die Kurzarbeit unterbricht. Alle Kurzarbeitsperioden,

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
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

die sich nur auf die letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn erstrecken oder nicht einmal diese Dauer erreichen, werden damit als unschädlich erklärt.

Der schädliche Einfluß von Kurzarbeit auf die Berechnung des Urlaubsentgelts soll nach dem letzten Absatz der Regelung in Ziff. 4.1.1.2 vielmehr erst beginnen, wenn die Kurzarbeit länger als die letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn gedauert hat. Da diese Regelung unmittelbar an die vorher behandelte anschließt und gleichfalls auf die "letzten" 16 Wochen vor Urlaubsbeginn abstellt, ist zu folgern, daß der Tarifvertrag als berechnungsschädlich nur solche Kurzarbeit ansehen will, die einen längeren Zeitraum als die genannten 16 Wochen voll abdeckt. Nicht aufgegeben ist damit aber das vorher hervorgehobene Erfordernis, daß die Kurzarbeitsperiode jedenfalls auch die letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn im wesentlichen voll ausfüllen und bis an den Urlaubsbeginn heranreichen muß. In der Argumentation des Landesarbeitsgerichts verschwindet die Periode der letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn im tariflichen Sinne vollkommen. Das Landesarbeitsgericht erklärt die nach dem Arbeitsförderungsgesetz zulässigen Kurzarbeitsperioden zum Berechnungszeitraum und fragt lediglich, ob in diesen Perioden 16 Wochen lang Kurzarbeit angefallen ist oder nicht. Die tarifliche Regelung hätte anders lauten müssen, wenn man von den nach dem Arbeitsförderungsgesetz anerkannten Kurzarbeitsperioden hätte ausgehen wollen. Der Hinweis allein auf Kurzarbeit im Sinne von §§ 63 ff. AFG bedeutet noch nicht, daß damit auch die Kurzarbeitsperiode, während der Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz gewährt werden kann, zugrunde zu legen ist. Wäre der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts richtig, so wäre Kurzarbeit auch dann noch berechnungsschädlich, wenn nicht ein einziger Tag davon in den 16-Wochen-Zeitraum fiel; dies läßt sich aber kaum annehmen.

Bei Angestellten wird freilich in der Regelung unter Ziff. 4.1.2.3 nicht auf die "letzten" 16 Wochen vor Urlaubsantritt abgestellt; es wird dort nur von dem Zeitraum von mehr als 16 Wochen vor Urlaubsantritt gesprochen. Es ist

- 7 -



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



- 7 -

aber zu beachten, daß der Tarifvertrag bei Angestellten an die Regelung für Arbeiter anknüpft. Bei Angestellten wird auch der Umfang der Gehaltskürzung bei Kurzarbeit nicht näher festgelegt; insoweit spricht alles dafür, daß der Tarifvertrag sich bei Angestellten gleichfalls der Regelung für Arbeiter anschließen will. Es ist kaum anzunehmen, daß bei Angestellten die Gehaltskürzung infolge Kurzarbeit voll durchschlagen soll; sinngemäß wird auch für sie zu gelten haben, daß je Urlaubstag mindestens $6 \frac{2}{3}$ Stunden zu vergüten seien.

4. Geht man von dem vorstehenden Verständnis der tariflichen Kürzungsvorschriften aus, so sind die Nachzahlungsansprüche der Kläger begründet. Die betriebliche Kurzarbeit endete während des Berechnungszeitraums bereits am 20. Juni 1975; ein Zusammenhang mit der Kurzarbeit ab 20. Oktober 1975 ist nicht ersichtlich. Der Zeitraum der letzten 16 Wochen vor Urlaubsbeginn (18.7.) war also zu einem guten Teil nicht mit Kurzarbeit ausgefüllt. Bei einer den 16-Wochen-Zeitraum nicht vollständig abdeckenden Kurzarbeit sind die tariflichen Kürzungsvorschriften jedoch nicht anwendbar.

Damit war auf die Revision das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und angesichts der unstreitigen Höhe der Klageansprüche das Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen.

gez.: Siara

Bichler

Dr. Leinemann

Dr. Blasig

Polcyn



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

