

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

Gesetz: BUrlG § 11

Leitsatz: Nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG bleiben Verdienstminderungen infolge Kurzarbeit und Arbeitsausfall im Berechnungszeitraum nur dann bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht, wenn der urlaubsberechtigte Arbeitnehmer selbst Kurzarbeit geleistet hat oder unmittelbar von einem Arbeitsausfall betroffen war.

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

Aktenzeichen: 6 AZR 753/76

Urteil des BAG vom 27. Juni 1978

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 753/76

5 Sa 455/76 Hamm

Verkündet
am 27. Juni 1978

gez. Stöcker,
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund 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:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. August 1976 - 5 Sa 455/76 - wird zurückgewiesen.

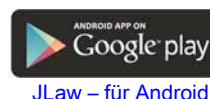
Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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:

Der Kläger ist im Textilbetrieb der Beklagten in Rheine als Webmeister beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge der Textilindustrie Westfalen und des Regierungsbezirks Osnabrück Anwendung.

Der Kläger erhält eine monatliche Grundvergütung von 1.880,-- DM brutto nach Gruppe M 2 des einschlägigen Gehaltstarifvertrages, außerdem auf Grund einer Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1974 eine produktionsabhängige, als Partiezulage bezeichnete Prämie. Unter einer "Partie" versteht man den Arbeitsplatz eines Webmeisters mit einer bestimmten Anzahl von Maschinen in der Weberei, wobei bei der Beklagten eine volle Partie 80 Webmaschinen umfaßt. Auf Grund der genannten Betriebsvereinbarung werden für die Webmeister der Beklagten im Werk Rheine 3,2 % vom gesamten Akkordverdienst des Vormonats aller Akkordweber des Betriebs als Prämie gezahlt. Der errechnete Betrag wird durch die Anzahl der Partien geteilt; es ergibt sich somit dieselbe Höhe der jeweiligen Partiezulage für alle Partiemeister.

Bei der Beklagten wurde von Dezember 1974 bis Dezember 1975 kurzgearbeitet. Die den Partiemeistern unterstellten Weber leisteten u.a. wie folgt Kurzarbeit:

Dezember 1974	11	Tage
Januar 1975	7	"
Februar 1975	9	"
März 1975	6	"
April 1975	8	"
Mai 1975	4	"
Juni 1975	5	"
Juli 1975	4	"

Die Webmeister, darunter auch der Kläger, arbeiteten voll, allerdings verrichteten sie Arbeiten, die sonst überwiegend von gewerblichen Arbeitnehmern ausgeführt wurden; eine Kürzung des Grundgehaltes war damit nicht verbunden. Jedoch fielen für die Webmeister die sonst im Schichtplan ausgewiesenen Nachtschichten aus.

In der Zeit vom 21. Juli bis 6. August 1975 befand sich der Kläger in Erholungsurlaub. Der Kläger beanstandet die

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Höhe der ihm gezahlten Urlaubsvergütung in doppelter Hinsicht:
1. Im Bezugszeitraum seien für die Akkordweber 16 Arbeitstage ausgefallen. Dadurch habe sich der Anspruch der Partiemeister auf Zahlung von Partiezulagen gemindert. Dieser Ausfall müsse nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht bleiben. Den Mehrbetrag hat der Kläger auf 35,40 DM errechnet.

2. Im Bezugszeitraum seien als Folge des Wegfalls der Nachtarbeit vier Nachtschichtzulagen in Höhe von 20 % des Schichtlohns ausgefallen. Auch diese Minderung des Arbeitsentgelts müsse außer Betracht bleiben. Insoweit errechnet der Kläger einen Mehrbetrag an Urlaubsentgelt in Höhe von 21,40 DM.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 56,80 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben, als das Urlaubsentgelt sich wegen der geringeren Partiezulage, also in Höhe von 35,40 DM gemindert hat. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Auf die Berufung der Beklagten hin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine dahin abgeändert, daß die Klage in vollem Umfang abgewiesen worden ist.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel in vollem Umfang weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Der Klageanspruch scheitert bereits daran, daß Verdienstminderungen der Art, wie sie der Kläger erlitten hat, nicht von der Ausgleichsvorschrift des § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG erfaßt werden. Nach dieser Vorschrift bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, außer Betracht.

Damit werden zwei Gruppen von Verdienstminderungen für unerheblich erklärt. Zunächst sind es solche, die sich



- 4 -

aus den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers im Berechnungszeitraum ergeben ("unverschuldete Arbeitsversäumnis"; vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 5. Aufl., § 11 Anm. 56); es handelt sich um Verdienstminderungen, die auf Erkrankung oder unbezahlten Sonderurlaub u.a. zurückgehen. Zu diesen individuellen Arbeitsversäumnissen gehören schon begrifflich nur solche, die auf das Verhalten des urlaubsberechtigten Arbeitnehmers selbst zurückzuführen sind. Verdienstminderungen des urlaubsberechtigten Arbeitnehmers, die sich aus unverschuldeter Arbeitsversäumnis von Arbeitskollegen ergeben, wie dies z.B. innerhalb von Akkordkolonnen sein kann, lassen sich nicht mit Hilfe des § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG ausgleichen.

Dasselbe gilt für die zweite Gruppe der in der Vorschrift genannten Verdienstminderungen, die eine Folge von Kurzarbeit oder Arbeitsausfällen (z.B. wegen Stromausfalls, Arbeitskampfes u.a.), also von betrieblichen Vorgängen sind. Darunter können gleichfalls nur Ereignisse verstanden werden, die sich in der Person des urlaubsberechtigten Arbeitnehmers unmittelbar auswirken, also die Fälle, daß der urlaubsberechtigte Arbeitnehmer selbst Kurzarbeit leistet oder unmittelbar von einem Arbeitsausfall betroffen wird. Es ist unwahrscheinlich, daß der ursächliche Zusammenhang zwischen Verdiensteinbußen und ihrem Anlaß bei Kurzarbeit und Arbeitsausfällen weiterreichen sollte als bei rein persönlichen Arbeitsversäumnissen. Es wäre erforderlich gewesen, dies deutlich im Gesetz auszusprechen, vor allem deshalb, weil § 11 BUrlG anerkanntermaßen eine praktisch brauchbare und leicht anzuwendende Handhabe für die Berechnung des Urlaubsentgelts geben will. Die praktische Brauchbarkeit der gesetzlichen Berechnungsmethode wäre jedoch nicht unerheblich eingeengt, wenn der Arbeitgeber bzw. sein Lohnbüro jeweils zu prüfen hätten, ob das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Berechnungszeitraum auch durch nicht unmittelbar in seiner Person wirkende Ursachen vermindert worden sei.

Das sog. Lebensstandardprinzip, das für die Ermittlung des Urlaubsentgelts vorrangig ist (vgl. Dersch-Neumann, aaO, § 11 Anm. 8 mit Nachweisen), bleibt bei dem vorstehend

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

dargelegten Verständnis des § 11 BUrlG gewahrt. Hierzu braucht nur darauf hingewiesen werden, daß es bei Berechnung nach dem sog. Lohnausfallprinzip ohnehin nicht möglich wäre, Verdiensteinbußen aus nicht unmittelbar in der Person des urlaubsberechtigten Arbeitnehmers wirkenden Ursachen auszugleichen. An sich ist das Lohnausfallprinzip, dem heute noch manche Tarifregelungen folgen, der Weg zur sachlich gerechtesten Ermittlung des Urlaubsentgelts (Dersch-Neumann, aaO, § 11 Anm. 6). Da § 11 BUrlG den Grundsatz der Wahrung des Lebensstandards nur in besonderer Form, nicht aber sachlich verschieden verwirklicht, widerspricht es nicht allgemeinen urlaubsrechtlichen Erwägungen, den Anwendungsbereich des § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG auf Verdiensteinbußen aus unmittelbar wirkenden Ursachen zu beschränken.

Allein aus den vorstehenden Gründen erweist sich demnach das Klageverlangen als unbegründet. Die betriebliche Kurzarbeit hat zwar im Ergebnis das Gesamtentgelt des Klägers im Berechnungszeitraum gemindert; die Minderung kann, jedenfalls hinsichtlich der Partiezulage, auch als sog. adäquate Folge der betrieblichen Kurzarbeit angesehen werden. Entscheidend bleibt jedoch, daß der Kläger selbst keine Kurzarbeit geleistet hat, also nicht unmittelbar dem Einfluß einer der in § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG genannten verdienstmindernden Gründe ausgesetzt war.

Bei der vorstehend dargelegten Rechtslage braucht nicht die - vom Landesarbeitsgericht bejahte - Frage geprüft zu werden, ob die Kurzarbeit schon wegen ihrer langen Dauer nicht mehr gemäß § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG als verdienstmindernd zu berücksichtigen sei. Unabhängig davon war die Revision zurückzuweisen.

gez.: Siara

Bichler

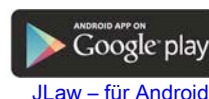
Dr. Leinemann

Dr. Blasig

Polcyn



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

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