

Aktenzeichen: 8 AZR 17/85

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 2. Juni 1987
- 8 AZR 17/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Januar 1982
Detmold - 2 Ca 1066/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Juni 1984
Hamm - 11 Sa 395/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsentgelt und Kurzarbeit

Gesetz: BUrlG §§ 13, 11; TVG § 1; Manteltarifvertrag für die Holzindustrie, die kunststoffverarbeitende Industrie und das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 15. September 1976 (MTN) Nr. 90

Leitsätze:

1. Die nach Nr 90 e MTN mögliche Kürzung des Urlaubsentgelts kommt erst in Betracht, wenn vor Urlaubsantritt des Arbeitnehmers im Bezugszeitraum nach Nr 90 a MTN ununterbrochen Kurzarbeit angeordnet und unmittelbar davor ebenfalls Kurzarbeit angefallen war.

2. Ob die Kürzung des Urlaubsentgelts wegen Kurzarbeit im Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs durch Tarifvertrag wirksam vereinbart werden kann, bleibt unentschieden.



8 AZR 17/85

11 Sa 395/82 Hamm

Verkündet am
2. Juni 1987

Siegel,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. Juni 1987 durch die Vorsitzende



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Pradel und Sperl für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Juni 1984 - 11 Sa 395/82 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Kläger wird das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 14. Januar 1982 - 2 Ca 1066/81 - geändert, soweit es die Klagen abgewiesen hat, und die Beklagte verurteilt, an die Kläger jeweils nebst 4 % Zinsen seit dem 30. Juni 1981 folgende Beträge zu zahlen:

1. B	6,79 DM
2. Br	14,21 DM
3. D	7,55 DM
4. J	6,75 DM
5. H	3,82 DM
6. H	73,40 DM
7. K	14,54 DM
8. L	7,51 DM
9. M	7,50 DM
10. Be	7,47 DM
11. Me	7,55 DM
12. Mey	7,69 DM
13. Mö	4,18 DM
14. Mü	6,30 DM
15. R	7,58 DM
16. Ro	7,43 DM
17. Sch	8,08 DM
18. Schä	7,55 DM
19. Scha	7,58 DM
20. Schr	3,82 DM
21. Schrö	8,12 DM
22. Schw	10,70 DM
23. Se	7,69 DM
24. St	5,12 DM
25. Sto	6,32 DM
26. T	8,38 DM
27. Tr	7,20 DM
28. W	15,15 DM
29. Wa	6,57 DM
30. Wi	6,38 DM

3. Die Beklagte hat auch insoweit die Kosten des Rechtsstreits 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

T a t b e s t a n d :

Die Kläger sind bei der Beklagten, die eine Stuhlfabrik betreibt, als Arbeiter bei monatlicher Lohnabrechnung beschäftigt.

Auf die Arbeitsverhältnisse ist kraft Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Holzindustrie, die kunststoffverarbeitende Industrie und das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 15. September 1976 (MTN) anzuwenden.

In Nr. 90 MTN ist bestimmt:

- "90.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 Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht auf Grund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, und dergleichen.
- c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 21) 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.
- d) ...
- 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 und mehr	7.28 Stunden"

Im Betrieb der Beklagten wurde seit Jahresbeginn 1981 bis Ende Juni 1981 mit Ausnahme der 2., 14., 15. und 19. Woche kurzgearbeitet.

Die Kläger haben am 29. Mai und am 19. Juni 1981 Urlaub erhalten. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung am 29. Mai legte die Beklagte 7,61 Stunden und für die am 19. Juni 7,56 Stunden zugrunde.

Die Kläger sind hiermit nicht einverstanden. Mit ihren Klagen haben sie die Zahlung der in der Höhe unstreitigen Differenzbeträge begehrt, die sich bei Zugrundelegung der tariflichen Arbeitszeit von acht Stunden ergeben, und entsprechende Sachanträge gestellt. Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen nur wegen des Urlaubstags im Mai stattgegeben und im übrigen die Klagen abgewiesen. Die zugelassene Berufung der Kläger war erfolglos. Mit der vom Bun-



des Arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihre Ansprüche auf die Differenz zur Urlaubsvergütung für den Urlaubstag im Juni 1981 weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Kläger ist begründet. Den Klägern stehen die von ihnen begehrten Differenzbeträge für den Urlaubstag am 19. Juni 1981 zu.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte verpflichtet, für diesen Urlaubstag jeweils acht Arbeitsstunden zu vergüten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß eine Minderung des Urlaubsentgelts nach Nr. 90 e MTN nicht nur dann in Betracht komme, wenn im Referenzzeitraum unmittelbar vor Urlaubsantritt zwölf Wochen lang ununterbrochen kurzgearbeitet worden sei, sondern es reiche aus, wenn in zeitlich nahem Abstand vor Urlaubsantritt Kurzarbeit in dem vom Tarifvertrag gekennzeichneten Umfang verrichtet worden sei.

2. Dieser Auffassung, mit der das Landesarbeitsgericht u. a. an das Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Mai 1976 - 5 AZR 338/75 - anknüpft, das zu einem anderen Tarifvertrag mit einer gleichlautenden Regelung ergangen ist, kann nicht gefolgt werden.



a) Nach Nr. 90 a MTN ist für die Berechnung des Urlaubsverdienstes ein Bezugszeitraum maßgeblich, der sich für die Kläger wegen der monatlichen Lohnabrechnung aus den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt zusammensetzt.

Zu Unrecht nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß es nach Nr. 90 e MTN auf diesen Bezugszeitraum nicht ankommt, wenn im Betrieb des Arbeitgebers kurzgearbeitet wird. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Sowohl Nr. 90 b als auch Nr. 90 c MTN, die ebenfalls Regelungen über den Einfluß von Kurzarbeit auf die Höhe der Urlaubsvergütung enthalten, stellen auf den Bezugszeitraum ab. Es ist nicht ersichtlich, daß nach Nr. 90 e MTN etwas anderes gelten soll. Auch nach Nr. 90 e MTN ist somit zunächst festzustellen, ob im Bezugszeitraum Kurzarbeit angefallen ist. In diesem Fall sind nach Nr. 90 e MTN bis zu einer Dauer der Kurzarbeit von zwölf Wochen acht Stunden pro Arbeitstag zu vergüten. Angeordnete Kurzarbeit wirkt sich jedenfalls in diesem Umfang nicht anspruchsmindernd auf die Urlaubsvergütung aus. Erst wenn mehr als 14 Wochen, also über den Bezugszeitraum hinausgehend, Kurzarbeit angefallen ist, sieht der Tarifvertrag eine Verringerung der Verpflichtung des Arbeitgebers bei der Berechnung der Urlaubsvergütung vor.

Für die Anwendung der Nr. 90 e MTN reicht es somit nicht aus, daß während des Kalenderjahres in zeitlich nahem Abstand vor Urlaubsantritt Kurzarbeit geleistet worden ist.

b) Der Tarifvertrag enthält auch keine Anhaltspunkte dafür, daß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die langdauernde Kurzarbeitsperiode bereits dann erheblich ist, wenn sie mit Schwergewicht in den Berechnungszeitraum nach Nr. 90 a MTN fällt und in der Regel bis in den Zeitraum unmittelbar vor Urlaubsantritt fort dauert. Vielmehr muß aus Nr. 90 e MTN umgekehrt geschlossen werden, daß vom Urlaubsantritt zeitlich rückwärtsgehend geprüft werden muß, in welchem Umfang vor Urlaubsantritt kurzgearbeitet worden ist.

Damit ist bei Kurzarbeit vor Urlaubsbeginn zunächst auch insoweit der Bezugszeitraum für die Berechnung der für jeden Urlaubstag zu vergütenden Arbeitsstunden maßgeblich. Erst wenn Kurzarbeit von (ununterbrochen) mehr als 13 Wochen angeordnet ist, also länger als der Bezugszeitraum dauert, kommt eine Verdienstminderung nach dem Tarifvertrag in Betracht. Auch dann können Kurzarbeitswochen nur berücksichtigt werden, wenn sie ununterbrochen aneinander anschließen. Das ergibt sich schon daraus, daß anders der nach Nr. 90 e MTN über den Bezugszeitraum hinausgehende Zeitabschnitt nicht bestimmbar wäre. Zu Unrecht haben das Landesarbeitsgericht und die Beklagte angenommen, daß hierfür alle Kalenderwochen des laufenden Urlaubsjahres maßgeblich seien, in denen vor Urlaubsantritt Kurzarbeit angefallen sei. Eine solche Festlegung enthält Nr. 90 e MTN nicht. Vielmehr richtet sich die Lage des Bezugszeitraums und damit auch die nach Nr. 90 e MTN ggf. zu berücksichtigende weitere Kurzarbeitszeit bis zu 26 und mehr Wochen allein nach der zeitlichen Lage des Urlaubs. Ist der Vergütungsanspruch für einen Urlaub im Januar zu beurteilen, besteht der Bezugszeitraum aus den letzten drei Monaten des Vorjahres. Entsprechend ist dann die davor liegende





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nach Auffassung des erkennenden Senats kann die Bindung auch der Berechnung nach Nr. 90 e MTN dagegen nur bedeuten, daß Kurzarbeit sich für die Berechnung des Urlaubsentgelts nur dann mindernd auswirkt, wenn der Bezugszeitraum selbst mit Kurzarbeit ausgefüllt und weitere Kurzarbeitswochen vor dem Bezugszeitraum angefallen sind, die ihm unmittelbar vorangehen.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist im Betrieb der Beklagten im Bezugszeitraum (März, April und Mai 1981 = 10. bis einschließlich 22. Kalenderwoche = 13 Wochen) in der 14., 15. und 19. Kalenderwoche unstreitig nicht kurzgearbeitet worden. Kurzarbeit ist also nur für 10 Kalenderwochen angefallen. Damit ist der nach Nr. 90 e MTN maßgebliche Zeitraum von zwölf Wochen nicht überschritten worden. Ob auch in der 16., 17. und 18. Kalenderwoche nicht kurzgearbeitet worden ist, wie die Kläger vorgetragen haben, bedarf daher keiner Klärung.

3. Damit ist die Beklagte verpflichtet, den Klägern den Urlaubstag im Juni 1981 mit acht Stunden in der im übrigen zahlenmäßig nicht streitigen Höhe zu vergüten.

Wie zu verfahren ist, wenn bei ununterbrochener Kurzarbeit im Bezugszeitraum nach Nr. 90 a MTN auch vor dem Referenzzeitraum Kurzarbeit angeordnet ist, unterliegt nicht der Beurteilung des Senats. Es bedarf daher auch keiner Erörterung, ob mit Rücksicht auf die gesetzliche Regelung in § 11 BUrtG jedenfalls im Umfang des gesetzlichen Urlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz gegen die Regelung rechtliche Bedenken bestehen, weil hierdurch



der während des Urlaubs fortzuzahlende Arbeitslohn in der Höhe gemindert wird oder gar entfallen würde.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Pradel

Sperl

