
Datum: 05.11.2021
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 315/21
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2021:1105.6SA315.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Wuppertal, 5 Ca 2968/20
Schlagworte: Zuschuss zum Kurzarbeitergeld - Auslegung eines Tarifvertrages
Normen: § 1 TVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziff. 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über befristete Erleichterungen bei der Kurzarbeit für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW bzw. der identischen Regelung in § 5 Nr. 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Groß- und Außenhandel NRW vom 28.06.2007 ist nicht unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit monatlich pauschal zu zahlen, sondern konkret nach der Zahl der Kurzarbeitsstunden zu berechnen.

Tenor:

I. Die Berufungen

-der Klägerin zu 1.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021 - AZ. 5 Ca 2968/20 -,

-des Klägers zu 2.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021 - AZ. 5 Ca 2969/20 -,

-des Klägers zu 3.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021 - AZ. 5 Ca 2965/20 -,

-des Klägers zu 4.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021 - AZ. 5 Ca 2966/20 -,

-des Klägers zu 5.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021 - AZ. 5 Ca 2967/20 - ,

-des Klägers zu 6.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021 - AZ. 7 Ca 2986/20 - ,

-der Klägerin zu 7.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021 - AZ. 7 Ca 2987/20 - ,

-des Klägers zu 9.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021 - AZ. 7 Ca 2989/20 - ,

-des Klägers zu 10.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021 - AZ. 7 Ca 2990/20 - ,

-des Klägers zu 11.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021 - AZ. 7 Ca 2992/20 - sowie

-des Klägers zu 12.) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021 - AZ. 7 Ca 2993/20 -

werden zurückgewiesen.

II. Die klagenden Parteien haben ihre außergerichtlichen Kosten zweiter Instanz jeweils selbst zu tragen. Die übrigen Kosten des Berufungsverfahrens haben

-die Klägerin zu 1.) zu 8%,

-der Kläger zu 2.) zu 8%,

-der Kläger zu 3.) zu 8%,

-der Kläger zu 4.) zu 8%,

-der Kläger zu 5.) zu 5%,

-der Kläger zu 6.) zu 8%,

-die Klägerin zu 7.) zu 20%,

-der Kläger zu 8.) zu 4%,

-der Kläger zu 9.) zu 7%,

-der Kläger zu 10.) zu 7%,

-der Kläger zu 11.) zu 8% sowie

-der Kläger zu 12.) zu 9% zu tragen.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe eines tarifvertraglichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld. 2

Die klagenden Parteien sind bei der Beklagten in einem Betrieb mit ca. 180 Mitarbeitern beschäftigt. Auf die Arbeitsverhältnisse der klagenden Parteien finden kraft wechselseitiger Tarifbindung die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels NRW Anwendung. 3

Anlässlich der COVID-19-Pandemie haben die Tarifvertragsparteien unter dem 26.03.2020 einen bis zum 31.12.2020 befristeten Tarifvertrag über befristete Erleichterungen bei der Kurzarbeit (im Folgenden: TV Kurzarbeit) vereinbart, der für die Dauer seiner Geltung die Regelung zur Kurzarbeit in § 5 des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 28.06.2007 (im Folgenden: MTV Groß- und Außenhandel NRW) ersetzen sollte. § 3 Ziff. 3 TV Kurzarbeit lautet auszugsweise wie folgt: 4

" Für die Dauer der Kurzarbeit erhält der betroffene Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 16% des durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten 3 Kalendermonate. Die Gesamtbezüge dürfen 100% des Nettoentgelts nicht überschreiten." 5

Eine wortlautidentische Regelung findet sich in § 5 Ziff. 3 Abs. 2 MTV Groß- und Außenhandel NRW. Bezüglich "Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen" enthält § 15 MTV Groß- und Außenhandel NRW folgende Regelung: 6

1. Das Gehalt bzw. der Lohn ist am Schluss des Kalendermonats bzw. des Lohnabrechnungszeitraumes, fällig. 7

2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber geltend zu machen. 8

Spätestens innerhalb weiterer drei Monate nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. 9

3. 10

4. Eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der in § 15 Nr. 2-3 genannten Fristen ist ausgeschlossen; das gleiche gilt bei Nichterfüllung der dort genannten Voraussetzungen. 11

5. 12

Im Betrieb der Beklagten wurde auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung vom 30.03.2020 (Anlage 6, Bl. 11 ff. d.A.) Kurzarbeit eingeführt. Die klagenden Parteien gehörten jeweils zu den Arbeitnehmern, bei denen in den Monaten April und Mai 2020 ein Teil der Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit ausgefallen ist. Die Klägerin zu 7. hat darüber hinaus im Juni 2020 Kurzarbeit geleistet. Für die betreffenden Monate haben die klagenden Parteien Kurzarbeitergeld erhalten. Darüber hinaus hat die Beklagte einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt, den sie wie folgt errechnet hat: 13

Zugrunde gelegt wurde der durchschnittliche Nettoverdienst der Monate Januar bis März 2020. Die klagenden Parteien haben in den vorgenannten Monaten folgendes Nettoentgelt erhalten: 14

Klägerin/Kläger	Januar 2020	Februar 2020	März 2020
zu 1.	1.834,81 EUR	1.837,16 EUR	1.830,98 EUR
zu 2.	1.902,26 EUR	1.988,72 EUR	1.921,80 EUR
zu 3.	1.726,34 EUR	1.784,59 EUR	1.809,95 EUR
zu 4.	1.824,90 EUR	1.819,75 EUR	1.819,79 EUR
zu 5.	1.842,35 EUR	1.828,75 EUR	1.814,19 EUR
zu 6.	1.825,15 EUR	1.908,16 EUR	1.819,54 EUR
zu 7.	2.737,05 EUR	3.122,50 EUR	2.936,07 EUR
zu 9.	1.813,68 EUR	1.814,88 EUR	1.814,88 EUR
zu 10.	1.730,22 EUR	1.800,19 EUR	1.755,40 EUR
zu 11.	2.127,81 EUR	2.114,91 EUR	2.141,73 EUR
zu 12.	1.916,32 EUR	1.978,57 EUR	1.932,35 EUR

Die Beklagte hat den Arbeitnehmern für jede aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene Stunde einen Zuschuss gezahlt, indem sie das durchschnittliche Nettostundenentgelt errechnet hat. Hierfür hat sie das jeweilige Gesamt-Nettoentgelt der Monate Januar bis März 2020 durch 501 (167 Monatsstunden x 3) geteilt und hiervon 16% errechnet.

16

Die klagenden Parteien haben demgegenüber außergerichtlich die Auffassung vertreten, ihnen stünde für jeden Monat der Kurzarbeit ein Zuschuss in Höhe von 16% des monatlichen durchschnittlichen Nettoentgelts zu, unabhängig davon, in welchem Umfang Kurzarbeit geleistet worden sei. Die Gewerkschaft ver.di hat zunächst für ihre Mitglieder allgemein mit Schreiben vom 11.05.2020 eine Korrektur der Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld und sodann für jede der klagenden Parteien gesondert mit einem Einwurf-Einschreiben vom 29.07.2020 beziffert die Differenzen zu den tatsächlich geleisteten Zahlungen geltend gemacht. Die Schreiben waren jeweils an die Hausanschrift der Beklagten adressiert und gemäß den von den klagenden Parteien vorgelegten Einlieferungsbelegen der Deutschen Q. bezüglich der Kläger zu 5., 6., 8. und 12. am 01.08.2020, hinsichtlich der anderen klagenden Parteien hingegen bereits am 31.07.2020 in ein Postfach der Beklagten gelegt worden. Die Beklagte hat mit der Deutschen Post AG unter dem 28.12.2009 eine Vereinbarung über den Bring- und Abhol-Service für Postsendungen getroffen, hinsichtlich deren Einzelheiten auf die Anlage B 6, Bl. 124 ff. d.A., Bezug genommen wird. In der zugehörigen Anlage 1 "Leistungen der Vertragspartner" ist ein "Bring-Service" vereinbart, der vorsieht, dass mit der "Hausanschrift bezeichnete Briefsendungen" montags bis freitags in der Uhrzeit von 10.00 Uhr bis 10.45 Uhr angeliefert werden.

17

Mit am 29.10.2020 (klagende Parteien zu 1. - 4.) bzw. am 31.10.2020 (klagende Parteien zu 5.-7. und 9.-12.) beim Arbeitsgericht eingegangen und jeweils binnen sechs Kalendertagen zugestellten Schriftsätzen haben die klagenden Parteien sich aus der abweichenden Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld ergebende Differenzlohnansprüche für die Monate April und Mai 2020 sowie die Klägerin zu 7. zusätzlich für Juni 2020 eingeklagt.

18

Die klagenden Parteien haben die Auffassung vertreten, § 3 Ziff.3 Abs. 2 TV Kurzarbeit sei so auszulegen, dass der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld unabhängig vom zeitlichen Umfang der Kurzarbeit 16% des monatlichen Nettoentgelts, berechnet nach dem Durchschnitt der drei vorangegangenen Monate, betrage. Das ergebe bereits der Wortlaut der Regelung. So folge aus der Verwendung des Begriffs "Zuschuss" statt des Begriffs "Aufstockungsleistung", dass

19

die Leistung losgelöst von der Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt werde. Anders als bei einer Aufstockung werde nicht an einen Differenz- oder Unterschiedsbetrag zwischen dem regelmäßigen Nettoentgelt und den Zahlungen des Kurzarbeitergeldes angeknüpft. Für dieses Verständnis spreche auch der systematische Zusammenhang mit dem Folgesatz, wonach die Gesamtbezüge 100% des Nettoentgelts nicht überschreiten dürften. Hiermit sei ebenfalls das durchschnittliche Nettoentgelt im Sinne von Satz 1 gemeint. Diese Regelung mache nur Sinn, wenn der Zuschuss monatlich unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit berechnet werde, weil es ansonsten nahezu ausgeschlossen wäre, dass eine Überschreitung von 100% eintrete.

Die Klägerin zu 7. hat darüber hinaus die Auffassung vertreten, das ihr im Juni 2020 gezahlte Urlaubsgeld dürfe bei der Begrenzung des Zuschusses aufgrund der Nettolohngrenze keine Berücksichtigung finden. 20

Weiter haben die klagenden Parteien zu 1. - 4., 7. und 9. - 11. die Auffassung vertreten, ihre Geltendmachung habe auch für den Monat April 2020 die tarifvertragliche Ausschlussfrist gewahrt. Nach Vorlage des Einlieferungsbelegs in Verbindung mit der Reproduktion des Auslieferungsscheins bestehe ein Anscheinsbeweis dafür, dass die Sendung an dem genannten Datum durch Einlegen in den Briefkasten bzw. das Postfach zugegangen sei. 21

Hinsichtlich der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand der Urteile des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021 - AZ: 5 Ca 2968/20 (Klägerin zu 1.), 5 Ca 2969/20 (Kläger zu 2.), 5 Ca 2965/20 (Kläger zu 3.), 5 Ca 2966/20 (Kläger zu 4.), 5 Ca 2967/20 (Kläger zu 5.) - und vom 24.03.2021 - AZ: 7 Ca 2986/20 (Kläger zu 6.), 7 Ca 2987/20 (Klägerin zu 7.), 7 Ca 2988/20 (Kläger zu 8.), 7 Ca 2989/20 (Kläger zu 9.), 7 Ca 2990/20 (Kläger zu 10.), 7 Ca 2992/20 (Kläger zu 11.) und 7 Ca 2993/20 (Kläger zu 12.) verwiesen. 22

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie habe den tarifvertraglich geregelten Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zutreffend ermittelt und ausgezahlt. 23

Bereits aus dem Wortlaut der tarifvertraglichen Regelung ergebe sich, dass es sich um 24

eine Zuschusszahlung zum Kurzarbeitergeld und keine Aufstockungszahlung handle. 25

Die Formulierungen "betroffene Arbeitnehmer" und "zum Kurzarbeitergeld" sprächen gegen das Verständnis, dass der Zuschuss unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit und der Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt werden solle. Die von den klagenden Parteien vertretene Auslegung würde dazu führen, dass ein Mitarbeiter mit 10 ausgefallenen Stunden einen gleich hohen Zuschuss erhalte wie ein Arbeitnehmer mit 40 ausgefallenen Stunden. Die 100 %-ige Nettoobergrenze sei nur dann von Bedeutung, wenn in die dreimonatige Durchschnittsberechnung zufällige überobligatorische Zahlungen wie Provisionszahlungen fielen oder die Höhe des Kurzarbeitergeldes gesetzlich angehoben werde. Eine historische Auslegung mit Blick auf die bereits im MTV von 1986 enthaltene identische Regelung verdeutliche ebenfalls, dass sich die Höhe des Zuschusses nach der Anzahl der Ausfallstunden richte. Zum damaligen Zeitpunkt habe das Kurzarbeitergeld 68% des Nettoentgelts pro Ausfallstunde betragen. Die hälftige Differenz zum vollen Nettoentgelt entspreche der Höhe des tariflichen Zuschusses von 16%. 26

Die Beklagte behauptet, dass die Geltendmachungsschreiben von ver.di ihr erst am 03.08.2020 zugegangen seien. Damit seien Ansprüche für April 2020 gemäß § 15 MTV Groß- und Außenhandel NRW verfallen. 27

Das Arbeitsgericht hat sämtliche Klagen mit den o.g. Urteilen abgewiesen. Gegen diese Urteile haben die klagenden Parteien Berufung eingelegt. Bezüglich des Zeitpunkts der Zustellung dieser Urteile, des Eingangs der Berufungen und Berufungsbegründungen der klagenden Parteien zu 1. - 7. und 9. - 12. wird auf die Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 05.11.2021 Bezug genommen.

Nachdem die zuvor zu einer beabsichtigten Verbindung angehörten Parteien erklärt haben, sie hätten hiergegen keine Einwände, hat der Vorsitzende der erkennenden Kammer die beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf anhängigen Berufungsverfahren mit den Aktenzeichen 6 Sa 315/21 (Klägerin zu 1.), 6 Sa 316/21 (Kläger zu 2.), 7 Sa 328/21 (Kläger zu 3.), 7 Sa 329/21 (Kläger zu 4.), 4 Sa 376/21 (Kläger zu 5.), 4 Sa 462/21 (Kläger zu 6.), 5 Sa 463/21 (Klägerin zu 7.), 5 Sa 464/21 (Kläger zu 8.), 5 Sa 465/21 (Kläger zu 9.), 5 Sa 466/21 (Kläger zu 10.), 5 Sa 467/21 (Kläger zu 11.) und 5 Sa 468/21 (Kläger zu 12.) mit Beschluss vom 25.06.2021 verbunden. Führend ist das vorliegende Verfahren. 29

Der Kläger zu 8. hat seine Berufung mit Schriftsatz vom 29.07.2021 zurückgenommen. 30

Die klagenden Parteien rügen, das Arbeitsgericht habe § 3 Ziff. 3 Abs. 2 TV Kurzarbeit falsch ausgelegt. Aus der Formulierung "zum Kurzarbeitergeld" folge lediglich, dass eine zusätzliche Leistung erbracht werde. Eine eigenständige Bedeutung, wie die Höhe des Zuschusses zu bestimmen ist, komme diesem Begriff nicht zu. Auch aus der Formulierung "Für die Dauer der Kurzarbeit" könne nicht abgeleitet werden, dass auf die einzelnen Kurzarbeitsstunden abgestellt werden solle. Hiermit werde lediglich klargestellt, dass der Zuschuss nur für den Zeitraum der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit zu gewähren sei. Mit der Formulierung "durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten 3 Kalendermonate" werde auf das monatliche Entgelt abgestellt. Andernfalls hätte die Formulierung "durchschnittliches Nettostundenentgelt" lauten müssen. Für dieses Verständnis spreche auch, dass die Tarifvertragsparteien eine Betrachtungsweise gewählt hätten, die sich im MTV Groß- und Außenhandel auch an anderer Stelle, nämlich bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wiederfinde. Dass die Tarifvertragsparteien unter einem Zuschuss eine pauschale Leistung verstünden, die nicht nach dem individuellen Stundenausfall zu berechnen sei, zeigten zudem die Zuschussregelung in § 10 Ziff. 2 lit.a S. 2 MTV Groß- und Außenhandel NRW sowie die an Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld geknüpfte Regelung zur Ermäßigung der Sonderzahlung im "Tarifvertrag über Sonderzahlung" vom 29.07.2002. Durch die Kappungsgrenze in § 3 Ziff. 3 Abs. 2 TV Kurzarbeit werde sichergestellt, dass der Zuschuss umso geringer sei, je weniger Kurzarbeit anfalle. Schließlich lasse sich die gegenteilige Auffassung der Beklagten nicht aus der Tarifhistorie ableiten. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des derzeit gültigen MTV Groß- und Außenhandel habe das Kurzarbeitergeld nicht 68% betragen und sei auch nicht anhand der Kurzarbeitsstunden berechnet worden. 31

Die Klägerin zu 1. beantragt, 32

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021, 5 Ca 2968/20, abzuändern und 33

1.die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 1. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.429,58 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.241,89 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.834,32 € zu zahlen; 34

2.die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 1. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.737,62 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz 35

seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.484,73 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.834,32 € zu zahlen;

3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, der Klägerin zu 1. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.429,58 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.241,89 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.834,32 € zu zahlen; 36

4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, der Klägerin zu 1. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.737,62 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.484,73 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.834,32 € zu zahlen; 37

5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit der Klägerin zu 1. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 38

Der Kläger zu 2. beantragt, 39

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021, 5 Ca 2969/20, abzuändern und 40

1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 2. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.621,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.422,95 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.937,52 € zu zahlen; 41

2.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 2. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.885,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.634,21 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.937,52 € zu zahlen; 42

3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 2. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.621,20 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.422,95 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.937,52 € zu zahlen; 43

4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 2. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.885,55 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.634,21 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.937,52 € zu zahlen; 44

5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 2. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete 45

Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln.

Der Kläger zu 3. beantragt,	46
das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021, 5 Ca 2965/20, abzuändern und	47
1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 3. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.394,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.213,50 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.773,63 € zu zahlen;	48
2.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 3. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.639,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.412,22 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.773,63 € zu zahlen;	49
3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 3. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.394,98 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.213,50 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.773,63 € zu zahlen;	50
4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 3. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.639,41 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.412,22 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.773,63 € zu zahlen;	51
5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 3. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleiben-dem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln.	52
Der Kläger zu 4. beantragt,	53
das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021, 5 Ca 2966/20, abzuändern und	54
1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 4. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.417,11 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.230,73 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.821,48 € zu zahlen;	55
2.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 4. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.645,38 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem	56

Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.409,09 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.821,48 € zu zahlen;

3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 4. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.417,11 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.230,73 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.821,48 € zu zahlen; 57

4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 4. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.645,38 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.409,09 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.821,48 € zu zahlen; 58

5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 4. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleiben-dem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 59

Der Kläger zu 5. beantragt, 60

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021, 5 Ca 2967/20, abzuändern und 61

1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 5. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.339,62 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.119,78 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.828,43 € zu zahlen; 62

2.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 5. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.339,62 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.119,78 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.828,43 € zu zahlen; 63

3.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 5. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 64

Der Kläger zu 6. beantragt, 65

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25.02.2021, 7 Ca 2986,20, abzuändern und 66

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 6. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.745,83 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.491,89 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.850,96 € zu zahlen; 67
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 6. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.745,83 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.491,89 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.850,96 € zu zahlen; 68
3. äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 6. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 69
- Die Klägerin zu 7. beantragt, 70
- das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021, 7 Ca 2987/20, abzuändern und 71
1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 7. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 4.417,61 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 4.067,13 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.931,87 € zu zahlen; 72
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 7. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 3.864,30 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 3.589,31 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.931,87 € zu zahlen; 73
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin zu 7. für den Monat Juni 2020 einen Betrag in Höhe von 4.484,24 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.07.2020, abzüglich für Juni 2020 gezahlter 4.220,03 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.931,87 € zu zahlen; 74
4. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, der Klägerin zu 7. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 4.417,61 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 4.067,13 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.931,87 € zu zahlen; 75
5. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, der Klägerin zu 7. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 3.864,30 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 3.589,31 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.931,87 € zu zahlen; 76
6. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, der Klägerin zu 7. im Monat Juni 2020 einen Betrag i.H.v. 4.417,61 77

€ brutto abzüglich für Juni 2020 gezahlter 4.067,13 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.931,87 € zu zahlen;

7.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit der Klägerin zu 7. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 78

Der Kläger zu 9. beantragt, 79

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021, 7 Ca 2989/20, abzuändern und 80

1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 9. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.354,62 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.168,95 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.814,48 € zu zahlen; 81

2.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 9. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.604,80 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.372,37 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.814,48 € zu zahlen; 82

3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 9. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.354,62 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.168,95 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.814,48 € zu zahlen; 83

4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 9. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.604,80 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.372,37 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.814,48 € zu zahlen; 84

5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 9. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 85

Der Kläger zu 10. beantragt, 86

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021, 7 Ca 2990/20, abzuändern und 87

1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 10. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.230,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.050,26 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.761,94 € zu zahlen;	88
2.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 10. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.667,72 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.433,41 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.761,94 € zu zahlen;	89
3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 10. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.230,55 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.050,26 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.821,48 € zu zahlen;	90
4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 10. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.667,72 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.433,41 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.821,48 € zu zahlen;	91
5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 10. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln.	92
Der Kläger zu 11. beantragt,	93
das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021, 7 Ca 2992/20, abzuändern und	94
1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 11. für den Monat April 2020 einen Betrag in Höhe von 2.883,23 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2020, abzüglich für April 2020 gezahlter 2.591,66 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.128,15 € zu zahlen;	95
2.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 11. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.768,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.495,75 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.128,15 € zu zahlen;	96
3.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 11. im Monat April 2020 einen Betrag i.H.v. 2.883,23 € brutto abzüglich für April 2020 gezahlter 2.591,66 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.128,15 € zu zahlen;	97
4.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 11. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v.	98

2.768,358 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.495,75 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 2.128,15 € zu zahlen;

5.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 11. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 99

Der Kläger zu 12. beantragt, 100

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2021, 7 Ca 2993/20, abzuändern und 101

1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 12. für den Monat Mai 2020 einen Betrag in Höhe von 2.835,97 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2020, abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.583,99 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.942,41 € zu zahlen; 102

2.hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet war, dem Kläger zu 12. im Monat Mai 2020 einen Betrag i.H.v. 2.835,97 € brutto abzüglich für Mai 2020 gezahlter 2.583,99 € brutto, begrenzt auf einen Nettobetrag i.H.v. 1.942,41 € zu zahlen; 103

3.äußerst hilfsweise für den Fall, dass sämtliche vorgenannten Anträge als unzulässig abgewiesen werden, festzustellen, dass die Beklagte ab dem 01.04.2020 verpflichtet war, in Zeiten der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit dem Kläger zu 12. einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß § 3 Ziffer 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die befristete Erleichterung der Kurzarbeit vom 26.03.2020 zu gewähren, der dergestalt zu berechnen ist, dass in einem 1. Schritt das durchschnittliche Nettoentgelt der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate bestimmt und in einem 2. Schritt hieraus der 16 %ige Zuschuss, der der Höhe nach inklusive verbleibendem Bruttogehalt und Kurzarbeitergeld auf 100 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der der Kurzarbeit vorangegangenen 3 Kalendermonate beschränkt ist, zu ermitteln. 104

Die Beklagte beantragt, 105

die Berufungen zurückzuweisen. 106

Die Beklagte verteidigt die angefochtenen Urteile unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. 107

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Tatbestände der angefochtenen Urteile des Arbeitsgerichts, sämtliche Sitzungsniederschriften sowie ergänzend auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen. 108

Entscheidungsgründe: 109

A. 110

Die Berufungen der klagenden Parteien zu 1.- 7. und 9. - 12. sind zulässig, aber unbegründet.	111
I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufungen. Die Berufung der Klägerin zu 7. ist gemäß § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthaft, da der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,- EUR übersteigt. Die Statthaftigkeit der übrigen Berufungen ergibt sich aus der Zulassung durch das Arbeitsgericht (§ 64 Abs. 2 lit. a ArbGG). Sämtliche Berufungen sind nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Die auf elektronischem Weg eingereichten Berufungen und Berufungsbegründungen erfüllen allesamt die Anforderungen des § 130a ZPO nebst den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen.	112
II. In der Sache haben die Berufungen keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klagen im Ergebnis zu Recht abgewiesen.	113
1. Allerdings sind die Zahlungsanträge bereits unzulässig. Es fehlt an der erforderlichen Bestimmtheit gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.	114
a) Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch durch Bezifferung oder gegenständliche Beschreibung so konkret bezeichnet, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) klar abgegrenzt ist, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennbar sind, das Risiko des eventuell teilweisen Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeiten auf den Beklagten abgewälzt und eine etwaige Zwangsvollstreckung nicht mit einer Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren belastet wird (BAG v. 27.04.2021 - 2 AZR 342/20 - Rn. 19; BAG v. 16.11.2010 - 9 AZR 573/09 - Rn. 11; BGH v. 21.11.2017 - II ZR 180/15 - Rn. 8).	115
b) Diesen Anforderungen werden die Zahlungsanträge nicht gerecht, da die Höhe der Klageforderung nicht bestimmt ist.	116
Die klagenden Parteien machen eine Bruttoforderung geltend, die durch ein Nettoentgelt begrenzt wird. Wie hoch die sich daraus zu errechnende Forderung ist, bedarf einer Berechnung anhand der in den betreffenden Monaten zugrunde zu legenden individuellen Steuermerkmale und Sozialversicherungsbeiträge. Die fehlende Vollstreckbarkeit ergibt sich insoweit schon aus der fehlenden Angabe der zugrunde zu legenden individuellen Merkmale. Aber selbst wenn diese vorgetragen und Bestandteil des Titels wären, müsste aus der angegebenen Nettoentgeltobergrenze das Bruttoentgelt hochgerechnet werden. Die Differenz zur tatsächlich geleisteten Zahlung stünde den klagenden Parteien zu, soweit sie wiederum nicht die Bruttoklageforderungen überschreitet. Diese komplizierte und nur anhand von Lohnabrechnungsprogrammen durchführbare Berechnung kann nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Vielmehr hätten die klagenden Parteien diese selbst im Rahmen des Erkenntnisverfahrens vornehmen müssen. Zudem wälzen die klagenden Parteien mit ihrer Antragstellung das Risiko des teilweisen Unterliegens auf die Beklagte ab.	117
2. Die hilfsweise auf Feststellung der Entgeltnachzahlungen für die Monate April, Mai bzw. Juni 2020 gerichteten Klagen sind zulässig, aber unbegründet.	118
a) Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit dieser Feststellungsanträge.	119
	120

aa) Der Zulässigkeit der Anträge steht nicht entgegen, dass sie erst im Berufungsverfahren explizit gestellt wurden.

Bei richtigem Verständnis beinhalteten die Leistungsanträge als Minus bereits die Anträge auf Feststellung der Forderungen. In einem unzulässigen Leistungsantrag kann unter Berücksichtigung von Inhalt und Ziel der Klage ein Feststellungsantrag als ein "Weniger" enthalten sein. Die Bindung der Gerichte an den Klageantrag nach § 308 Abs. 1 ZPO steht einer in diesem Sinne möglichen Umdeutung des Klagebegehrens nicht entgegen (BAG v. 30.01.2019 - 5 AZR 442/17 - Rn. 41; BAG v. 16.03.2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 19). Die Voraussetzungen einer solchen Auslegung waren hier bezüglich der ursprünglichen Anträge gegeben, weil es dem erkennbaren Willen und Interesse der klagenden Parteien entsprach, das Bestehen der Ansprüche auch für den Fall der Unzulässigkeit des Leistungsantrags jedenfalls im Wege der Feststellungsklage zu verfolgen. Andernfalls wären etwaige Ansprüche nämlich gemäß § 15 Ziff. 2 Abs. 2 des MTV Groß- und Außenhandel NRW verfallen.

Selbst wenn man dies aber anders sehen würde, so wäre die Antragstellung im Berufungsverfahren zulässig, da jedenfalls die Voraussetzungen des § 533 ZPO für eine Klageänderung vorliegen. 122

bb) Die Feststellungsanträge sind nicht gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu unbestimmt. 123

Das Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO steht nicht entgegen. Feststellungsanträge müssen nicht so bestimmt sein wie Leistungsanträge (BAG v. 16.03.2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 21; vgl. bereits BAG v. 29.04.1992 - 4 AZR 432/91 -). Da Feststellungsanträge nicht vollstreckbar sind, reicht es aus, wenn bei einer dem Antrag entsprechenden Verurteilung klar ist, was zwischen den Parteien nunmehr gelten soll, mag es auf dieser Grundlage auch weiterer Präzisierungen hinsichtlich konkreter Ansprüche bedürfen (BAG v. 16.03.2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 21). 124

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Es ist klar, was die klagenden Parteien für die einzelnen Monate begehren, auch wenn die Berechnung im Einzelfall kompliziert ist. Damit ist ausgeschlossen, dass erforderliche Tatsachenfeststellungen oder streitige Rechtsfragen in einen späteren Prozess verlagert werden. 125

cc) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. 126

Die beantragten Feststellungen betreffen ein Rechtsverhältnis. Die Anträge sind geeignet, den Streit der Parteien über die zutreffende Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld für die streitgegenständlichen Monate endgültig zu klären. 127

Der Zulässigkeit der Feststellungsanträge steht nicht der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage entgegen. Zum einen ist es sinnvoll, das Bestehen eines Anspruchs dem Grunde nach im Wege einer Feststellungsklage zu klären, wenn die Berechnung desselben kompliziert ist (vgl. etwa BAG v. 16.03.2010 - 3 AZR 744/08 - und BAG v. 26.08.1997 - 3 AZR 183/96 - zu I der Gründe). Diese Voraussetzung ist hier angesichts der Kompliziertheit der erforderlichen Berechnungen gegeben. Zum anderen gilt der Vorrang der Leistungsklage dann nicht, wenn zu erwarten steht, dass die beklagte Partei einen Feststellungstitel respektieren und umsetzen wird (allg. Meinung, vgl. nur Musielak/Voit - Foerste, ZPO, 18. Auflage 2021, § 256 Rn. 13 mit zahlreichen Nachweisen). Dies ist auch bei einer Erklärung der Fall, sich einem Urteil zu unterwerfen (vgl. BAG v. 27.02.1997 - 2 AZR 160/96 -). Im Streitfall hat die Beklagte auf Nachfrage der Kammer erklärt, sie werde sich 128

selbstverständlich an etwaige zu ihren Lasten ergehende, rechtskräftige Urteile halten. Anhaltspunkte dafür, dass trotz dieser Zusicherung der Beklagten im Falle einer Feststellung zu ihren Lasten eine erneute Klageerhebung erforderlich sein könnte, bestehen nicht.

b) Sämtliche Klagen auf Feststellung einer Verpflichtung der Beklagten zur Leistung höherer Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld für den Monat Mai 2020 sowie der klagenden Parteien zu 1. - 4., 7. und 9. - 11. zusätzlich für April 2020 und der Klägerin zu 7. für Juni 2020 sind unbegründet. 129

aa) Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob die klagenden Parteien zu 1. - 4., 7. und 9. - 11. Ansprüche für April 2020 gemäß § 15 Ziff. 2 Abs.1 rechtzeitig geltend gemacht haben. 130

Gemäß § 15 Ziff. 1 MTV Groß- und Außenhandel NRW waren die Zuschüsse für April 2020 am 30.04.2020 fällig. Die Geltendmachung weitergehender Zuschussleistungen hätte bis zum 31.07.2020 erfolgen müssen. Aufgrund der vorgelegten Einlieferungsbelege steht zwar für die Kammer fest, dass die Geltendmachungsschreiben am 31.07.2020 in das Postfach der Beklagten gelangt sind. Den sich hieraus ergebenden Beweis des ersten Anscheins (vgl. BGH v. 27.09.2016 - II ZR 299/15 - Rn. 33) hat die Beklagte nicht widerlegt. Allein der Umstand, dass sie erst am 03.08.2020 von den Schreiben Kenntnis erlangt hat, bedeutet nicht, dass die Schreiben nicht bereits am 31.07.2020, allerdings nach Ablauf der mit der Deutsche Post vereinbarten Leerungszeiten, in das Postfach gelegt wurden. Damit waren die Schreiben zwar in die Verfügungsgewalt der Beklagten gelangt. Das reicht allerdings für einen Zugang nicht aus. Vielmehr ist der Zugang erst erfolgt, wenn der Empfänger nach den gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit gehabt hat, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen (ständige Rspr., vgl. nur BAG v. 22.08.2019 - 2 AZR 111/19 - Rn. 12; BAG v. 25.04.2018 - 2 AZR 493/17 - Rn. 15). Ob die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist nach den "gewöhnlichen Verhältnissen" und den "Gepflogenheiten des Verkehrs" zu beurteilen. So bewirkt der Einwurf in einen Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Dabei ist nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen (BAG v. 22.08.2019 - 2 AZR 111/19 - Rn. 12). 131

Zu welchem Zeitpunkt danach der Zugang bei Einwurf in ein Postfach als erfolgt gilt, zumal wenn die Verwendung eines solchen für den Absender nicht erkennbar war, ist höchststrichterlich noch nicht geklärt. Die Kammer lässt die Beantwortung dieser Frage offen, weil die Ansprüche unabhängig hiervon nicht bestehen. 132

bb) § 3 Ziff. 3 Abs. 2 TV Kurzarbeit ist so auszulegen, dass der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nicht pauschal für Monate gezahlt wird, in denen Kurzarbeit geleistet wird, sondern konkret für jede Kurzarbeitsstunde zu berechnen ist. 133

aaa) Bezüglich der identischen Regelung des § 5 Nr. 3 Abs. 2 MTV Groß- und Außenhandel NRW ist streitig, wie diese zu verstehen ist. Teilweise wird die Auffassung vertreten, es sei eine stundenweise Berechnung des Zuschusses vorzunehmen (so die Kommentierung der Wiga Wirtschaftsförderungs-Ges. für Groß- und Außenhandel m.b.H. zum Manteltarifvertrag v. 01.01.1987), teilweise, es komme für die Berechnung des Zuschusses nicht auf die Zahl der infolge der Kurzarbeit ausgefallenen Stunden an (so Kleinebrink ArbRB 2020, 155, 157; Lunk/Hackethal, NZA 2020, 837). 134

bbb) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht 135

eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr., vgl. etwa BAG v. 26.10.2016 - 5 AZR 226/16 - Rn. 25; BAG v. 29.06.2016 - 5 AZR 696/15 - Rn. 19).

ccc) Danach ergibt sich hier Folgendes: 136

(1) Der Wortlaut ist nicht eindeutig. 137

So knüpft zwar die Berechnung des durchschnittlichen Nettoentgelts an das monatliche Nettoentgelt an (die letzten drei Kalendermonate). Es fehlt aber jegliche Angabe, für welche zeitliche Einheit (Monat, Woche, Tag, Stunde) das durchschnittliche Nettoentgelt zu errechnen ist. Der anzuwendende Divisor wird nicht genannt. 138

Auch aus der Verwendung des Begriffs "Nettoentgelt" in § 3 Ziff. 3 Abs. 2 S. 2 TV Kurzarbeit lässt sich nicht schließen, welcher Grundwert für die Prozentberechnung in Satz 1 zugrunde zu legen ist. Zwar wird in Satz 2 erkennbar auf das monatliche Nettoentgelt abgestellt, weil eine Errechnung von Gesamtbezügen auf Stundenbasis keinen Sinn machen würde. Dies lässt aber nicht den Schluss zu, dass dies in Satz 1 ebenso zu verstehen ist. Anders als in Satz 1 wird nämlich in Satz 2 nicht der Begriff "durchschnittliches Nettoentgelt" verwendet. Auch sprachlich wird hinsichtlich des "Nettoentgelts" in Satz 2 nicht an die Definition in Satz 1 angeknüpft (wie dies etwa der Fall gewesen wäre, wenn man dem Begriff "Nettoentgelt" den Demonstrativartikel "dieses" vorangestellt hätte). Damit ist sprachlich nicht ausgeschlossen, dass die Nettoentgeltobergrenze anhand einer anderen zeitlichen Einheit errechnet wird als das Nettoentgelt, welches Grundlage für die Errechnung des Zuschusses darstellt. 139

Aus dem Begriff "Zuschuss zum Kurzarbeitergeld" lässt sich entgegen der Auffassung der Klägerseite nichts ableiten. Der Begriff wird nicht etwa anders verstanden als derjenige der Aufstockungsleistung, der sich in vielen Tarifverträgen findet. Beide Begriffe werden vielmehr üblicherweise in gleicher Weise verstanden (vgl. BAG v. 16.12.2015 - 5 AZR 567/14 -, wo für die dort beurteilte Leistung gleichermaßen die Begriffe "Aufstockungsleistungen" und "Zuschuss" verwendet werden). Umgekehrt wird mit der Verwendung des Begriffs aber auch keine Aussage dahingehend getroffen, wie dieser Zuschuss zu berechnen ist. 140

Auch aus der Formulierung "Für die Dauer der Kurzarbeit" lässt sich nichts ableiten. Insbesondere wird damit nicht zum Ausdruck gebracht, dass eine Verknüpfung an den Umfang des Arbeitsausfalls getroffen wird. Es handelt sich vielmehr um eine rein zeitliche Komponente. 141

(2) Ein Vergleich mit anderen tariflichen Regelungen im Groß- und Außenhandel NRW führt ebenso wenig zu einem klaren Ergebnis. Allerdings zeigt der sowohl für Urlaubsentgelt als auch für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall anwendbare § 8 Nr. 3 MTV Groß- und Außenhandel NRW (gegebenenfalls i.V.m. § 10 Nr. 2b MTV Groß- und Außenhandel NRW), dass die zeitliche Einheit bei der Berechnungsbasis "durchschnittliches monatliches 142

Nettoentgelt" keinen Schluss auf die zeitliche Einheit der zu errechnenden Leistung zulässt. So wird das Urlaubsentgelt tageweise anhand des monatlichen Durchschnitts der letzten 12 Monate errechnet, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegebenenfalls sogar auf die Ausfallstunde heruntergebrochen.

(3) Der Sinn und Zweck der Regelung spricht für die Auffassung der Beklagten. Mit dem Zuschuss sollen die jeweiligen Einbußen der betroffenen Arbeitnehmer abgemildert werden. Demgegenüber führt das Verständnis der Klägerseite zu gravierenden Ungerechtigkeiten. Die pauschale monatliche Berechnung hätte zur Folge, dass Mitarbeiter mit einem relativ geringen Umfang an monatlicher Kurzarbeit ihr volles Nettoentgelt erhalten, Arbeitnehmer mit hohen Kurzarbeitsausfallzeiten hingegen einen deutlichen Einkommensverlust hinnehmen müssen. Es ist kein Grund ersichtlich, aus welchem Grund eine derart ungerechte Regelung dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechen sollte. 143

(4) Auch die Praktikabilität spricht gegen die von den klagenden Parteien vertretene Auslegung. Die pauschale Berechnung des Zuschusses würde dazu führen, dass das Erreichen der Nettolohnobergrenze immer dann, wenn sich der Arbeitnehmer monatlich nicht überwiegend in Kurzarbeit findet, der Regelfall wäre. Ab welcher Höhe die Zuschussleistung dann zu einem Überschreiten der Nettolohnobergrenze führt, lässt sich aber nur mit sehr aufwendigen Berechnungen feststellen. Gerade der vorliegende Rechtsstreit, in dem die klagenden Parteien nicht in der Lage waren, die konkreten Klageforderungen zu berechnen, zeigt die sich ergebende Schwierigkeit. Es erscheint fernliegend, dass es dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen hat, den dieser tariflichen Regelung Unterworfenen regelmäßig derart komplizierte Berechnungen aufzuerlegen. Hingegen würde die Nettolohnobergrenze bei einer stundenweise berechneten Zuschussleistung nur in Ausnahmefällen gerissen, so dass auch nur in diesen seltenen Konstellationen die Nettovergleichsberechnung angestellt werden müsste. 144

(5) Bestätigt wird dieses anhand von Sinn und Zweck und Praktikabilität gefundene Auslegungsergebnis durch die Tarifhistorie. 145

Eine wortlautidentische Regelung findet sich erstmalig in § 4 Nr. 3 S.2 MTV Groß- und Außenhandel NRW vom 08.02.1982. Die Höhe des Zuschusses von 16% orientierte sich offensichtlich an der Höhe des Kurzarbeitergeldes. Dieses betrug gemäß § 68 Abs. 4 AFG in der damals gültigen Fassung vom 22.12.1981 - ohne Differenzierung nach den Unterhaltungspflichten - 68%. Die Differenz zu 100% des Nettoentgelts betrug demnach 32%. Es liegt auf der Hand, dass der Zuschuss von 16% nicht willkürlich gegriffen worden ist, sondern die Hälfte dieser Differenz abdecken sollte. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich die Lasten teilen, die sich aus der Lücke zu 100% des Nettoentgelts ergaben. 146

Diesem erkennbaren Sinn und Zweck konnte nur eine am Kurzarbeitergeld unmittelbar anknüpfende Berechnung des Zuschusses gerecht werden. Gemäß § 68 Abs. 1 S. 1 AFG wurde das Kurzarbeitergeld für die Ausfallstunden gewährt. Es bemaß sich gemäß § 68 Abs. 1 S.2 AFG nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in der Arbeitsstunde erzielt hätte und nach der Zahl der Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer am Ausfalltag innerhalb der Arbeitszeit geleistet hätte. In gleicher Weise musste auch der Zuschuss stundenweise berechnet werden. Jede andere Berechnung hätte mit dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien, die Hälfte zur Nettodifferenz auszugleichen, nicht im Einklang gestanden. 147

Wenn die Tarifvertragsparteien die Regelung dann ohne jegliche Änderung in sämtlichen nach 1982 vereinbarten Manteltarifverträgen und dem TV Kurzarbeit übernommen haben, ist 148

mangels anderweitiger Anhaltspunkte davon auszugehen, dass sie keine inhaltliche Änderung vornehmen wollten. Hieran ändert auch die zwischenzeitliche Neugestaltung der Gesetzeslage nichts, wonach sowohl die Höhe des Kurzarbeitergeldes als auch dessen Berechnung im SGB III abweichend von den früheren Bestimmungen des AFG geregelt worden ist. Zwar hätte es nahegelegen, dass die Tarifvertragsparteien die Zuschussregelung an die neue Gesetzeslage angepasst hätten, das Unterlassen einer solchen Anpassung kann aber nicht dazu führen, den tariflichen Zuschuss nunmehr anders zu berechnen. Abweichendes wäre nur in Betracht zu ziehen, wenn durch die Gesetzesänderungen eine Tariflücke entstanden wäre. Das ist aber nicht der Fall.

(6) Die Auffassung der klagenden Parteien lässt sich schließlich auch nicht damit begründen, dass die in § 3 Nr. 3 Satz 2 TV Kurzarbeit geregelte Nettolohnobergrenze andernfalls keinen Anwendungsbereich hätte. 149

(a) Das wäre selbst dann unzutreffend, sollte man das durchschnittliche Nettoentgelt gemäß § 3 Nr.3 Satz 1 TV Kurzarbeit auch bei der Nettoentgeltobergrenze zugrunde legen, wie es die Klägerseite vertritt. 150

Selbst dann bliebe ein Anwendungsbereich, nämlich für Monate, in denen Arbeitnehmer zwar (Teil-) Kurzarbeit leisten, aber aufgrund von Sonderzahlungen ein höheres Nettoentgelt erzielen als in den vorangegangenen drei Monaten. Dass dies vorkommen kann, zeigt beispielhaft die Abrechnung des Urlaubsgeldes im Monat Juni 2020 bei der Klägerin zu 7. 151

(b) Ohnehin haben die klagenden Parteien aber die Nettoentgeltobergrenze des § 3 Nr. 3 Abs. 2 S. 2 TV Kurzarbeit falsch berechnet. Es ist nicht das durchschnittliche Nettoentgelt der vorangegangenen drei Monate, sondern das Nettoentgelt zugrunde zu legen, welches der Arbeitnehmer in dem betreffenden Monat ohne Kurzarbeit erzielt hätte. 152

Der Wortlaut ist - wie bereits oben aufgezeigt wurde - auch insoweit nicht eindeutig. Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung führen aber zweifelsfrei zu dem hier aufgezeigten Ergebnis. Da der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld die Nachteile der Kurzarbeit teilweise ausgleichen soll, widerspräche es dem hierin zum Ausdruck gebrachten Willen der Tarifvertragsparteien, Arbeitnehmer in Kurzarbeit gegenüber unverändert arbeitenden Mitarbeitern besser zu stellen. Die Nettolohnobergrenze soll dementsprechend verhindern, dass von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer in Kurzarbeits-Monaten ein höheres Entgelt erzielen als sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten. Diese Möglichkeit besteht in den Fällen, in denen bei der durchschnittlichen Nettoentgeltberechnung Zahlungen einfließen, die über das regelmäßige Arbeitsentgelt hinausgehen (z.B. Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld, Überstunden, Provisionen etc.). Würde man aber diese Zahlungen auch in die Nettolohnobergrenze einfließen lassen, wäre dieses Ziel nicht zu erreichen. Dementsprechend muss das Nettoentgelt in Satz 2 anders zu verstehen sein als das durchschnittliche Nettoentgelt in Satz 1. Um das aufgezeigte Ziel verwirklichen zu können, bleibt lediglich, das Soll-Nettoentgelt des jeweiligen Monats zugrunde zu legen. 153

cc) Unabhängig von den vorstehenden Ausführungen ist der Antrag zu 6. der Klägerin zu 7. auch deshalb unbegründet, weil die von ihr in dem Antrag genannte Nettoentgeltobergrenze bereits mit den von der Beklagten geleisteten Zahlungen überschritten worden ist. Für den Monat Juni 2020 wurden von der Beklagten 3.001,78 EUR netto abgerechnet und ausgezahlt. Dieser Betrag liegt über der im Klageantrag zu 6. Genannten Nettoentgeltobergrenze in Höhe von 2.931,87 EUR. Gründe dafür, das im Monat Juni 2020 geleistete Urlaubsgeld aus dem ausgezahlten Nettoentgelt herauszurechnen, sind weder von der Klägerin zu 7. dargelegt worden noch in sonstiger Weise ersichtlich. 154

3. Die unbezifferten Anträge fielen nicht zur Entscheidung an, da sie lediglich "äußerst hilfswiese" für den Fall der Abweisung sämtlicher vorrangiger Anträge als unzulässig gestellt wurden. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten, da die bezifferten Feststellungsanträge nicht als unzulässig, sondern als unbegründet abgewiesen wurden.	155
B.	156
I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 i.V.m. § 100 Abs. 2 ZPO. Hinsichtlich des durch Berufungsrücknahme ausgeschiedenen Klägers zu 8. ergibt sich die Verpflichtung zur Tragung des auf ihn entfallenden Kostenanteils aus § 516 Abs. 3 S. 1 ZPO.	157
II. Die Kammer hat die Revision wegen einer grundsätzlichen Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.	158
RECHTSMITTELBELEHRUNG	159
Gegen dieses Urteil kann von jeder der klagenden Parteien zu 1.-7. und 9.-12.	160
REVISION	161
eingelegt werden.	162
Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.	163
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	164
Bundesarbeitsgericht	165
Hugo-Preuß-Platz 1	166
99084 Erfurt	167
Fax: 0361 2636-2000	168
eingelegt werden.	169
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	170
Die Revisionschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	171
1.Rechtsanwälte,	172
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	173
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die	174

Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 175

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 176

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. 177

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 178

J. Barth Koschik Wilmes 179