

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

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 8 Abs. 1, § 81 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256,
§ 308 Abs. 1

Leitsatz:

Kann infolge der veränderten Auftragslage die mit dem Betriebsrat vereinbarte (oder durch den Spruch der Einigungsstelle bestimmte) vorübergehende Kurzarbeitszeit früher als vorgesehen aufgehoben werden, so unterliegt der Abbau der Kurzarbeit in Rückführung auf die betriebsübliche Arbeitszeit als solcher nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Durch den Abbau der Kurzarbeit wird nicht die "betriebsübliche Arbeitszeit", sondern die vorübergehend festgelegte "Ausnahme-Arbeitszeit" verändert.

Aktenzeichen: 1 ABR 67/76

Beschluß des BAG vom 21. November 1978

LAG Bremen



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



1 ABR 67/76

4 Ta BV 11/76 Bremen

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 21. November 1978 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Blanke beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 17. August 1976 - 4 Ta BV 11/76 - wird zurückgewiesen.

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 -

G r ü n d e :

I. Die Verfahrensbeteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin Kurzarbeit einseitig abbauen konnte und kann oder ob diese Änderungen der Mitbestimmung des Antragstellers unterliegen.

Bei der Antragsgegnerin, für die der Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen sowie Bremen, Georgsmarienhütte und Osnabrück vom 30. Januar 1975 und der Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle für die K -Werke AG, Hüttenwerk B , Hüttenverwaltung und Hütte B , vom 2. Februar 1973 gelten, wurde aufgrund des Beschlusses der Einigungsstelle (= tariflichen Schlichtungsstelle) vom 25. November 1975 für die Zeit vom 1. Dezember 1975 bis 31. Januar 1976 Kurzarbeit eingeführt. Nr. 4 des Einigungsstellenbeschlusses lautet:

"Für die Änderung des Inhalts dieses Spruchs gilt die gesetzliche Regelung".

Mit Schreiben vom 28. November 1975 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, aus produktionstechnischen Gründen würden Arbeitsschichten nötig, die die Absetzung von Kurzarbeitsschichten in entsprechendem Umfang zur Folge hätten. Die Antragsgegnerin gehe davon aus, daß der Antragsteller entsprechend den gemeinsamen Bemühungen, den Umfang der Kurzarbeit so niedrig und ihren Zeitraum so befristet wie möglich zu halten, hiergegen keine Einwendungen habe.

Ebenfalls mit Schreiben vom 28. November 1975 teilte der Antragsteller dem Werksvorstand der Antragsgegnerin mit, daß nach Nr. 4 des Spruches der Einigungsstelle für die Änderung des Inhaltes dieses Spruches die gesetzliche Regelung gelte und aus diesen Gründen mit dem Antragsteller (Betriebsrat) hierüber eine neue Betriebsvereinbarung

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

abzuschließen sei. Dieser Auffassung widersprach der Werkvorstand der Antragsgegnerin mit Schreiben vom selben Tage. Ihm sei keine gesetzliche Regelung bekannt, die das Absetzen von Kurzarbeit verbiete, die Antragsgegnerin sei nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes sogar verpflichtet, die Kurzarbeit so gering wie möglich zu halten.

Der Antragsteller sah und sieht ungeachtet seines bekundeten Interesses am Abbau der Kurzarbeit in der ohne seine Zustimmung vorgenommenen Absetzung von Kurzarbeit eine Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte. Er meint, er habe bei der Rückführung von Kurzarbeit zur betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen, wobei im übrigen noch zweifelhaft sei, ob nicht die ursprüngliche betriebsübliche Arbeitszeit infolge der monatelangen Kurzarbeit auf diese Kurzarbeitszeit zurückgeführt worden sei. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG könnten Dauer, Umfang und Lage der Kurzarbeit nur zusammen mit dem Betriebsrat festgelegt werden. Damit erstrecke sich das Mitbestimmungsrecht auf die gesamte Regelung der Arbeitszeit. Dies ergebe auch die Vorschrift des § 8 Manteltarifvertrag, der den notwendigen Inhalt einer Betriebsvereinbarung im einzelnen festlege. Da der Betriebsrat bei der Verkürzung der Arbeitszeit mitzubestimmen habe, sei es nur folgerichtig, daß dies auch für nachträgliche Änderungen gelte. Bei einem einseitigen Widerruf einer aufgrund von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zustande gekommenen Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber werde der Schutzzweck des § 87 BetrVG verletzt; der Arbeitgeber werde in die Lage versetzt, unter dem Deckmantel "Hinwendung zur normalen Arbeitszeit" personelle Maßnahmen vorzunehmen. Bedenken im Hinblick auf Kurzarbeitsgeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz schlugen gegen das Mitbestimmungsrecht nicht durch.

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß die einseitigen Abänderungen der Kurzarbeit von dem durch den Spruch der Einigungsstelle vom 25. November 1975 bestimmten

- 4 -



- 4 -

Inhalt und Umfang in der Zeit vom 1. Dezember 1975 bis 31. Januar 1976 durch die Antragsgegnerin dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterlegen haben und mangels Mitbestimmung des Antragstellers unwirksam gewesen sind

sowie des weiteren festzustellen, daß für künftig auftretende Fälle ähnlicher Art beim Abbau von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers besteht.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie gesteht dem Antragsteller das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Auswahl der von der weiteren Kurzarbeit auszunehmenden Arbeitnehmer ausdrücklich zu. Die im Verfahren gestellten Anträge hält sie für unzulässig, weil die von ihr vorgenommenen Abänderungen der Kurzarbeit inzwischen beendet seien und deshalb auch kein Rechtsschutzinteresse mehr für das Beschlußverfahren bestehe. Die Anträge seien aber auch unbegründet, weil beim Abbau von Kurzarbeit kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bestehe. Aus dem - unstreitigen - Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit könne nicht geschlossen werden, daß eine Abänderung der Kurzarbeit, jedenfalls soweit es sich um eine Hinwendung zur normalen Arbeitszeit handele, ebenfalls mitbestimmungspflichtig sei. Der Umfang des diesbezüglichen Mitbestimmungsrechtes sei in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG abschließend geregelt. Danach habe der Betriebsrat lediglich bei der Einführung von Kurzarbeit, nicht aber bei deren späteren Veränderungen mitzubestimmen. Auch die tarifliche Vorschrift erweitere das Mitbestimmungsrecht bezüglich der "Einführung" der Kurzarbeit nicht auf eine allgemeine "Kurzarbeitsregelung". Bei der Rückführung von Kurz- zur Normalarbeit werde durch die Versagung des Mitbestimmungsrechts entgegen der Ansicht des Antragstellers der betriebsverfassungsrechtliche Schutzzweck nicht verletzt,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

zumal dabei weder personelle Umsetzungen noch Umorganisationen von Abteilungen vorgenommen werden könnten.

Der Antragsteller hat ein Privatgutachten der Angestelltenkammer Bremen, Körperschaft des öffentlichen Rechts, vom 26. Februar 1976 in das Verfahren eingeführt, auf das Bezug genommen wird.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Die Beschwerde des Antragstellers blieb erfolglos. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Für die Durchführung des Verfahrens bestehe ein Rechtsschutzinteresse, denn es gehe um die Klärung einer Frage, die jederzeit wieder auftreten und zu Gegensätzen zwischen den Beteiligten führen könne. Sachlich sei das Begehren des Antragstellers dagegen nicht begründet. Sein Anspruch zur Mitbestimmung bei der Einführung der Kurzarbeit beruhe hier auf § 8 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, sowie Bremen usw. vom 30. Januar 1975. Dort sei in Nr. 1 festgelegt, daß Kurzarbeit bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen vom Arbeitgeber nach Abschluß einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden könne, während Nr. 2 den Inhalt der abzuschließenden Betriebsvereinbarung umreißt. Durch den Spruch der Einigungsstelle (tariflichen Schlichtungsstelle) vom 25. November 1975 sei die notwendige Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung der Kurzarbeit ersetzt worden. Wenn es in Nr. 4 des Spruches der Einigungsstelle heiße "Für die Änderung des Inhalts dieses Spruchs gilt die gesetzliche Regelung", so werde damit auf die Bestimmungen des BetrVG verwiesen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unterliege dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats die vorübergehende Kürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht gebe diese Bestimmung dem Betriebsrat nicht. Insbesondere könne aus ihr nicht geschlossen werden, daß der Betriebsrat auch das Recht haben solle, jede Änderung der

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

- 6 -



- 6 -

einmal vereinbarten Kurzarbeitszeit mitzubestimmen. Die Aufhebung der Kurzarbeitszeitregelung durch die Antragsgegnerin bedeute demgemäß keine Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit, sondern lediglich die Aufhebung der außerordentlichen Regelung zugunsten des Normalzustandes. Dies liege im Interesse aller Beteiligten und auch der Arbeitnehmer des Betriebes, die damit wieder ihren normalen Arbeitsverdienst erzielen könnten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Begehren weiter, während die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet, weil die angefochtene Entscheidung im Ergebnis zutreffend ist.

1. Bei dem Begehren des Antragstellers handelt es sich um eine im Beschlußverfahren auszutragende "Angelegenheit aus dem BetrVG" nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG (§§ 8 Abs. 1, 80 Abs. 1 ArbGG). Es geht um die Frage, ob dem Betriebsrat eine inhaltlich näher bestimmte Kompetenz als Organ der Betriebsverfassung zusteht (siehe BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit, zu II 2 der Gründe).

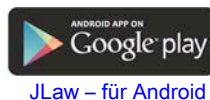
2. Das Landesarbeitsgericht hat - was die Rechtsbeschwerde beanstandet - den gestellten Antrag allein danach geprüft, ob er sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG rechtfertigt. Wird die Kurzarbeit wieder an die betriebsübliche (=regelmäßige betriebliche) Arbeitszeit herangeführt, dann wird zwar zwangsläufig - ungeachtet § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG - auch der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG angesprochen. Die Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist ohne gleichzeitige Veränderung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit nicht zu verwirklichen. Gleichwohl durfte die Vorinstanz den Antrag hier nicht auch unter diesem Gesichtspunkt prüfen.

Der im Verfahren gestellte Antrag hat allein zum Ziele,

- 7 -



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



- 7 -

bestätigt zu erhalten, daß die einseitigen Abänderungen (Aufhebungen) der Kurzarbeit durch die Antragsgegnerin dem Mitbestimmungsrecht unterlegen haben. Daß hier der Abbau der Kurzarbeit als solcher und nicht etwa die Neufestlegung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit gemeint ist, ergibt sich insbesondere aus dem zweiten Teil des Antrags. Dort wird begehrt festzustellen, daß beim Abbau von Kurzarbeit auch künftig ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers besteht. Dieser zweite Teil des Antrags macht nach seiner Formulierung und nach seinem Zusammenhang mit dem ersten Teil deutlich, was auch dort des näheren begehrt wird. Nach § 308 Abs. 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO fordert ebenfalls, daß die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs, sowie einen bestimmten Antrag enthalten muß. Auch das Beschlussverfahren nach § 81 Abs. 1 ArbGG wird "nur auf Antrag eingeleitet"; ein hinreichend eindeutig gekennzeichnetes Begehren, das dann den Verfahrensgegenstand bestimmt, wird also auch hier gefordert. Entgegen den Ausführungen in der Rechtsbeschwerdebegründung ist der Antrag bei der Eindeutigkeit seiner Formulierung nicht, auch nicht hilfsweise, darauf gerichtet, den Mitbestimmungsanspruch des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG festgestellt zu wissen. Dies aber wäre Voraussetzung, damit § 308 ZPO beachtet bleibt. Das Gericht darf zwar weniger zusprechen als beantragt ist; hier handelt es sich aber um ein aliud. Entscheidend ist, daß die gestellten Anträge allein darauf gerichtet sind, dem Arbeitgeber das Recht zum einseitigen Abbau von Kurzarbeit abzusprechen (d.h. die Arbeitszeit dem Volumen nach zu verändern). Der Mitbestimmungsanspruch nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist dagegen wohl eine Folge der Veränderung der Dauer der Arbeitszeit, **beeinflusst** sie aber nicht. Der Vortrag des Antragstellers, es sei im übrigen noch zweifelhaft, ob nicht die ursprüngliche betriebsübliche Arbeitszeit infolge monatelanger Kurzarbeit auf diese kürzere Arbeitszeit zurückgeführt

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

- 8 -



- 8 -

worden sei, ist nicht geeignet, einen sich auf § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beziehenden Hilfsantrag anzunehmen. Dieses Vorbringen ist im Gesamtzusammenhang des Vortrags des Betriebsrats nichts anderes als eine beiläufige Bemerkung.

Der Antragsteller hätte deshalb - wollte er seinen anders gearteten Mitbestimmungsanspruch nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gerichtlich festgestellt wissen - den Antrag selbst auf diesen Mitbestimmungsfall erkennbar erstrecken oder doch wenigstens in die Antragsbegründung mit aufnehmen müssen. In der Rechtsbeschwerdeinstanz kann er diese Versäumnisse nicht mehr nachholen (§ 561 Abs. 1 ZPO).

3. Mit der Vorinstanz ist entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerdegegnerin daran festzuhalten, daß auch jetzt noch ein Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung besteht (soweit sie den Mitbestimmungsanspruch nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zum Inhalt hat), selbst wenn der Zeitraum, für den die Kurzarbeitsregelung vom 25. November 1975 getroffen war, lange verstrichen ist. Das Beschlußverfahren soll der Erhaltung und Wiederherstellung des betrieblichen Friedens dienen. Dem wird aber nur dann genügt, wenn eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kontrovers beurteilte betriebsverfassungsrechtliche Frage, die - wie der zweite Teil des Feststellungsantrages ohne weiteres zeigt - in Zukunft jedenfalls inhaltlich wieder auftreten kann, klargestellt ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit mit im Ergebnis zustimmender Anmerkung von Wiese sowie BAG AP Nr. 15 zu § 37 BetrVG 1972 und BAG AP Nr. 22 zu § 37 BetrVG 1972). Es geht um die ständig virulente Frage von Befugnissen (Kompetenzen) des Betriebsrats und nicht etwa um eine nur singuläre Erscheinungsform eines konkreten Sachverhalts. Der erste Teil des Antrags ist im Lichte des zweiten Teils zu sehen.

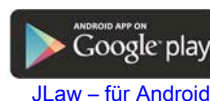
4. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, der mit dem gestellten Antrag allein angesprochen ist, gibt dem Betriebsrat ein

- 9 -



Mitbestimmungsrecht bei der "vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit", soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. In den einschlägigen Tarifverträgen vom 30. Januar 1975 und 2. Februar 1973 ist über die Aufhebung von Kurzarbeit und die Rückführung der Arbeitszeit auf die betriebsübliche Arbeitszeit nichts gesagt. Sonach fehlt eine tarifliche Regelung im Sinne von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG, soweit es um die Aufhebung oder Teilaufhebung von Kurzarbeit geht. Folglich tritt hier keine tarifliche Sperrwirkung ein. Es stellt sich übrigens auch die Frage nach Erweiterungsmöglichkeiten des Katalogs von § 87 BetrVG durch Tarifvertrag nicht. Die zur gerichtlichen Entscheidung gestellte Frage beurteilt sich, wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend erwogen, allein nach den Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz selbst. Nr. 4 des Einigungsstellenbeschlusses vom 25. November 1975 enthält lediglich einen entsprechenden Hinweis; würde er fehlen, gälte dasselbe.

Im Gegensatz zu § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG billigt das Gesetz dem Betriebsrat nicht bei jeder Änderung der Arbeitszeit, sondern nur bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht zu. Es ergeben sich damit schon vom dieserhalb eindeutigen Wortlaut her zwei Beschränkungen für den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand: Einmal muß es sich um eine vorübergehende, d.h. keine auf gewisse Dauer gerichtete Veränderung der Arbeitszeit handeln und zum anderen muß sich diese Veränderung - für beide Alternativen - auf die betriebsübliche Arbeitszeit beziehen, oder anders ausgedrückt, an und mit ihr messen lassen. Hieraus folgt, daß der Betriebsrat im übrigen kein durchsetzbares Recht hat, bei der Bestimmung der Dauer der Arbeitszeit mitzuwirken (Steger-Weinspach, BetrVG, 3. Aufl., S. 294; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 174; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 107 a; weitergehend wohl Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 87 Anm. 27 c). Demgemäß hat der Betriebsrat nach § 87



- 10 -

Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zwar dann mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber vorübergehend, also nicht auf Dauer, von der betriebsüblichen Arbeitszeit abgehen will. Das wird - zum mindesten in aller Regel - bei der Einführung der Kurzarbeit so sein, ist aber tatbestandlich dann nicht erfüllt, wenn die Kurzarbeit wieder auf die betriebsübliche Arbeitszeit zurückgeführt werden soll. Unter der betriebsüblichen Arbeitszeit ist schon dem Wortsinne nach die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit zu verstehen (GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 81). Dasselbe ergibt sich aus dem Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG; die Vorschrift will nur die Verkürzung (insbesondere mit ihrer Entgeltminderung) und die Verlängerung (mit ihren physischen und psychischen Belastungen und ihrem Freizeitverlust) der "betriebsüblichen" Arbeitszeit erfassen. Dem Landesarbeitsgericht ist also beizupflichten, wenn es folgert, aus der Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG könne nicht geschlossen werden, daß der Betriebsrat auch das Recht haben solle, jede Änderung der einmal vereinbarten Kurzarbeitszeit mitzubestimmen. Vielmehr ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die entsprechende Rückführung oder die entsprechende Aufhebung der Kurzarbeitszeitregelung durch den Arbeitgeber keine Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit beinhaltet, sondern lediglich die Aufhebung der außerordentlichen Regelung zugunsten des Normalzustandes bringt.

Diese Meinung hat der Senat schon in seinem Urteil vom 25. Oktober 1977 - 1 AZR 452/74 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) vertreten. Dort ging es allerdings - anders als hier - um den Abbau von Überstunden, doch ist § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei einem solchen Sachverhalt in gleicher Weise angesprochen. Der Senat hat die Meinung vertreten, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG enthalte nur ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht.

- 11 -



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



Er ist der Auffassung ausdrücklich entgegengetreten, jede Veränderung der Arbeitszeit sei dem alleinigen Dispositionsrecht des Arbeitgebers entzogen. Dies gelte nur insoweit, als es sich hierbei um die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit handle. Wenn der Senat weiter zum Ausdruck gebracht hat, zur betriebsüblichen Arbeitszeit rechneten nicht die darüber hinaus zu leistenden Arbeitsstunden, so kann nichts anderes hinsichtlich der Beurteilung der (vorübergehend) durch Kurzarbeit verkürzten Arbeitszeit gelten. Ebenso wenig wie der Fortfall von Überstunden unter Rückführung auf die "normale" Arbeitszeit dem Begriff der "Verkürzung" der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entspricht, ebenso wenig entspricht jedenfalls der hier in Rede stehende Abbau von Kurzarbeit dem Begriff der "Verlängerung" der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Mit der Vorinstanz ist der Senat deshalb in Übereinstimmung mit seinen Erwägungen im Urteil vom 25. Oktober 1977 (1 AZR 452/74) und dem dort zitierten Schrifttum der Auffassung, daß die hier zur Beurteilung stehende Fallgestaltung den Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht trifft.

Insgesamt - sowohl für den hier wie für den früher entschiedenen Fall - gilt, daß die Dauer der Arbeitszeit schlechthin die materiellen Arbeitsbedingungen berührt, die üblicherweise durch Tarifvertrag (§ 77 Abs. 3 BetrVG) geregelt werden oder aber geregelt sind (§ 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG). Mit diesem Hinweis soll verdeutlicht werden, daß der Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nur eine "Ausnahmezuständigkeit" beanspruchen kann. Jedenfalls sprechen die eben genannten Vorschriften nicht für eine extensive Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

5. Der Spruch der Einigungsstelle (tariflichen Schlichtungsstelle) hat die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG notwendige Einigung über die vorübergehende Einführung von Kurzarbeit

- 12 -

ersetzt (§ 87 Abs. 2 BetrVG); er ist folglich wie eine Betriebsvereinbarung zu behandeln. Daraus folgt - jedenfalls für den entschiedenen Fall - nicht, daß es der Antragsgegnerin verwehrt war, die Kurzarbeit ohne erneute Einigung mit dem Antragsteller (insgesamt oder für Teile der Belegschaft) auf die betriebsübliche Arbeitszeit zurückzuführen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß die Antragsgegnerin schon drei Tage nach Zustandekommen des Spruches der Einigungsstelle dem Antragsteller die Notwendigkeit der Absetzung von Kurzarbeitsschichten mitgeteilt hat. Der Einigungsstellenspruch erlaubt (ermöglicht) nach dem Sinne einer solchen Entscheidung die Einführung von Kurzarbeit, gebietet sie aber nicht; die betriebsübliche (Normal-) Arbeitszeit wollte und konnte die Einigungsstelle nicht regeln. Folglich konnte hinsichtlich der Frage des Abbaues oder Nichtabbaues von Kurzarbeit durch den Einigungsstellenspruch auch kein irgendwie gearteter Vertrauensschutz für den Antragsteller (oder die betroffenen Arbeitnehmer) begründet werden.

gez.: Dr. Müller

Dr. Seidensticker

Bichler

Dr. Lohauß

Blanke



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

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