

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: §§ 12, 32 SchwBeschG, § 59 BetrVG

Leitsätze:

1. Kurzarbeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden; § 59 BetrVG steht dem nicht entgegen.
2. Durch Betriebsvereinbarung können auch, ohne dass es einer Änderungskündigung der Arbeitsverträge bedarf, die allgemein geregelten Arbeitsverhältnisse von Schwerbeschädigten dahin umgestaltet werden, dass Kurzarbeit in der Form des sog. Krüppersystems eingeführt wird.
3. Betriebsvereinbarungen, die Kurzarbeit nur für Schwerbeschädigte einführen, sind jedenfalls in solchen Betrieben möglich, die Schwerbeschädigte über die Pflichtquote beschäftigen. Voraussetzung ist jedoch, dass den Schwerbeschädigten ein zumutbares Mindesteinkommen aus ihrer Arbeitsleistung verbleibt.
4. Betriebsvereinbarungen, die die Kurzarbeit in der Weise regeln, dass Schwerbeschädigten bestimmte Mindesteinkommen, bestehend aus ihrer Rente und einem geminderten Arbeitsverdienst, verbleiben müssen, verstossen im Hinblick auf die Berücksichtigung der Renten bei der Bemessung des Arbeitsverdienstes gegen § 32 SchwBeschG und sind deshalb nichtig.

Aktenzeichen: 1 AZR 195/55

Urteil des BAG vom 1. Februar 1957

LAG Hamm/Westfalen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 195/55

2 Sa 623/54 (Hamm)

Verkündet am

1. Februar 1957

Gez. Mißler, Angestellter

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Wieland für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Februar 1955 - 2 Sa 623/54 - und des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 25. September 1954 - 3 Ca 629/54 - aufgehoben.

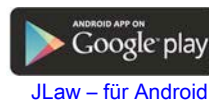
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 350,- DM zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der durch Betriebsunfall zu 50% schwerbeschädigt und auch Inhaber des Bergmannsversorgungsscheines ist, arbeitet auf der Zeche Nordstern der Beklagten. Neben seinem Arbeitsverdienst erhält er Renten im Gesamtbetrag von 242,- DM. Der I.G. Bergbau gehört der Kläger als Mitglied nicht an.

Im Jahre 1954 hatte die Beklagte keine ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten für die von ihr insgesamt beschäftigten 1279 invaliden Arbeitnehmer. (Ihre Pflichtquote für die Beschäftigung Schwerbeschädigter betrug damals nur 555 Arbeitnehmer).

Die Beklagte hatte auf einer ihrer Zechen bereits seit längerer Zeit ein Krümpersystem in der Weise eingeführt, dass auf einem für einen Invaliden geeigneten Arbeitsplatz im Wechsel miteinander zwei Invaliden beschäftigt wurden. Wegen der nicht für alle bei ihr tätigen Invaliden mehr ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten verhandelte die Beklagte im Winter 1953 auf 1954 mit dem Hauptbetriebsrat, der für alle ihre Zechen gebildet war, um ein Krümpersystem auf allen Zechen und damit auch auf der Zeche, auf der der Kläger beschäftigt war, einzuführen. Über das Ergebnis dieser Verhandlungen wurde folgende Niederschrift vom 5. Februar 1954 aufgenommen:

" Die Fragen zum eingeführten Krümpersystem werden von beiden Seiten verständnisvoll besprochen. Beide Seiten würdigten den Standpunkt, die einschneidende Massnahme, die den wirtschaftlichen Verhältnissen unserer Gesellschaft entsprechen soll, von der menschlichen Seite durchzuführen, um auch in sozialer Hinsicht bestehen zu können. Man einigt sich nach langer Aussprache auf die in der Anlage 4 vorhandene Abfassung. Bei Rentenkürzung oder Rentenentzug wird Vollbeschäftigung, bei Ausgeschiedenen Wiedereinstellung zugesichert. Schliesslich will die Verwaltung beachten, dass bei einem späteren Ausscheiden von krümpfernden Invaliden die Vorschriften des Arbeitslosenversicherungsgesetzes nicht zum Schaden für diese ausschlagen".

- 3 -



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

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

Die Anlage 4 zur Sitzungsniederschrift hat folgenden Wortlaut:

"R i c h t l i n i e n

für das Invaliden-Krümpersystem bei der R
bau AG und der G

-Berg-

Bergbau AG.

Der Vorstand der R und G Bergbau AG ist sich mit dem Hauptbetriebsrat darüber einig, dass mit Rücksicht auf die wirtschaftliche Lage beider Gesellschaften das Krümpersystem eingeführt werden muss, um Kündigungen von Invaliden nach Möglichkeit zu vermeiden bzw. auf längere Zeit hinauszuschieben.

Auf Vorschlag des Hauptbetriebsrates sollen folgende Regelungen beim Krümpersystem beachtet werden:

1. Es wurde für das Krümpersystem ein Mindesteinkommen von DM 320,- (Rente + 1/2 Lohn) festgelegt, bei kinderlos Verheirateten. Ausserdem erhalten die krümpernden Invaliden den vollen Urlaub und die Bezahlung der 11 gesetzlichen Feiertage. Weiterhin bleibt der Anspruch auf die Deputatkohlen in voller Höhe, Jubiläumsanerkennung und Weihnachtsgeld ohne Rücksicht auf die Krümperarbeit bestehen.
2. Um Härten zu vermeiden, sollen auf den Schachtanlagen alle Fälle von Kurzarbeit einzeln überprüft werden.

Der Vorstand:

Der Hauptbetriebsrat:"

In Durchführung dieser Richtlinien wurde auch der Kläger vom 29. März 1954 an nur im Krümpersystem beschäftigt. Dadurch erlitt er in den Monaten April bis Juni 1954 einen Lohnausfall, der in Höhe von DM 350,- zwischen den Parteien unstrittig ist. Die Zahlung dieses Betrages verlangt der Kläger im Rechtsstreit.

Er hat vorgetragen, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, ihn ohne sein Einverständnis im Krümpersystem zu beschäftigen. Die Beklagte hätte nur dann die Annahme seiner vollen Arbeitsleistung ablehnen dürfen, wenn sie das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch Änderungskündigung und Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages umgestaltet hätte. Zu einer einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen sei die Beklagte nicht befugt gewesen. Eine Änderungskündigung habe die Beklagte nicht erklärt, insbesondere auch nicht die zu einer Kündigung erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle für Schwerbeschädigte und der Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein eingeholt. Auch die Richtlinien,

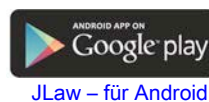
die sie mit dem Hauptbetriebsrat vereinbart habe, gäben der Beklagten kein Recht, den Kläger nur in Kurzarbeit zu beschäftigen. Die Richtlinien stellten keine wirksam zustandgekommene Betriebsvereinbarung dar, auch könne durch eine solche Betriebsvereinbarung nicht in seine auf seinem Arbeitsverhältnis beruhende Rechtsstellung zu seinen Lasten eingegriffen werden. Eine solche Betriebsvereinbarung verstosse auch gegen die Grundsätze des SchwBeschG, da sie insbesondere eine Anrechnung der dem Kläger gewährten Renten auf den Arbeitsverdienst vorsähe.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Die von dem Kläger verfolgte Revision musste zur Aufhebung der klageabweisenden Urteile und zur Verurteilung der Beklagten nach dem Klageantrag führen. Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte das Krümpersystem nicht einseitig ohne Mitwirkung des Klägers oder des Betriebsrates einführen konnte.

Insbesondere gab die Arbeitsordnung für die im Aache-
ner, Niedersächsischen und Rheinisch-Westfälischen Stein-
kohlenbergbau tätigen Arbeiter und Tarifangestellten vom
1. September 1950 der Beklagten diese Befugnis nicht. Diese
Arbeitsordnung, die durch Tarifvereinbarung zwischen
den Zechenleitungen und der Industriegewerkschaft Berg-
bau mit Wirkung vom 1. November 1950 eingeführt worden
war, bindet als kollektive Regelung der Arbeitsverhält-
nisse auf den Zechen den Kläger nicht unmittelbar, da er
nicht Angehöriger der I.G. Bergbau und deshalb nicht ta-
rifgebunden ist. Es kann dahingestellt bleiben, ob sie
sein Arbeitsverhältnis deshalb beeinflusst, weil sie all-
gemein übliche Arbeitsbedingungen für die Zechen der Be-



klagen enthält und deshalb mangels entgegenstehender anderer Vereinbarung als arbeitsvertraglich vereinbart anzusehen ist. Denn § 20 Ziff. 2 der Arbeitsordnung, auf den sich die Beklagte insbesondere beruft, rechtfertigt nicht die Einführung von Kurzarbeit für die Invaliden in der Form eines allgemeinen Krümpersystems. Diese Vorschrift der Arbeitsordnung bezieht sich erkennbar nur auf die Einlegung von Feierschichten aus besonderem im Einzelfall gegebenen Anlass ("Mangel an Absatz, sonstige betrieblich notwendige Gründe"). Sie gestattet nicht eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung durch Einführung des Krümpersystems für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern wie hier die Schwerbeschädigten.

Eine arbeitsvertragliche Änderung der für den Kläger massgebenden Arbeitsbedingungen ist, wie die Vorinstanzen zutreffend festgestellt haben, nicht erfolgt. Insoweit ist davon auszugehen, dass für den Kläger zunächst arbeitsvertraglich die gleichen Arbeitsbedingungen galten wie für Arbeiter, die nicht schwerbeschädigt waren. Der Kläger hatte danach den arbeitsvertraglichen Anspruch, mit der Arbeitszeit, die auch nichtinvaliden Arbeitnehmer leisteten, beschäftigt zu werden. Auf einzelvertraglicher Ebene hätte die Beklagte diese Arbeitsbedingungen nur durch Ausspruch einer Änderungskündigung und den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit geänderten Arbeitsbedingungen umgestalten können. Eine solche Änderungskündigung hat die Beklagte nicht ausgesprochen; eine Kündigung des Klägers als Schwerbeschädigter wäre auch ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht wirksam gewesen (§ 14 SchwBeschG).

Es fragt sich aber, ob die Beklagte befugt war, auf Grund der in den Verhandlungen mit ihrem Hauptbetriebsrat zustandegekommenen Vereinbarungen und Richtlinien den Kläger im Krümpersystem und damit in einer verkürzten Arbeitszeit zu beschäftigen. Denn wenn eine wirksame Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und ihrem Hauptbetriebsrat über die Einführung des Krümpersystems für die Schwerbeschädigten zustandegekommen ist, könnte diese Betriebsvereinbarung auch



das Arbeitsverhältnis des Klägers gestalten und damit der Beklagten das Recht geben, den Kläger in Kurzarbeit zu beschäftigen.

Die Vereinbarungen und Richtlinien sind als eine formell ordnungsgemäss geschlossene und verlautbarte Betriebsvereinbarung anzusehen. Eine solche Betriebsvereinbarung verstösst auch nicht gegen § 59 des BetrVG. Nach § 59 des BetrVG sind Betriebsvereinbarungen insoweit nicht zulässig, als es sich um üblicherweise durch Tarifvertrag geregelte Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen handelt. Solchenfalls wäre eine Betriebsvereinbarung ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich vorsieht. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen wird im Ruhrbergbau die Kurzarbeit nicht üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt. In Tarifverträgen werden allenfalls die Voraussetzungen der Kurzarbeit und die Form einer Einführung von Kurzarbeit bestimmt. Es werden aber nicht unmittelbare Regelungen für die einzelnen Betriebe getroffen.

Durch die tarifliche Regelung der regelmässigen Arbeitszeit wird die Einführung von Kurzarbeit, verbunden mit der dadurch bedingten Schmälerung des Arbeitsentgelts, durch Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl. II S. 402). An die Stelle einer bestehenden allgemeinen Regelung der Arbeitsverhältnisse, also auch der bisherigen allgemeinen privatrechtlichen Arbeitszeitregelung tritt die neue durch Betriebsvereinbarung erfolgte Gestaltung, und zwar auch dann, wenn sie sich auf das von dem einzelnen Arbeitnehmer bisher erzielte Arbeitsentgelt nachteilig auswirkt (vgl. hierzu Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. I § 44 IV, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl. II S. 419 f.). Der Arbeitnehmer kann sich gegenüber einer solchen Betriebsvereinbarung nicht auf das Günstigkeitsprinzip berufen.



Die Betriebsvereinbarung ist im vorliegenden Fall auch nicht deshalb unzulässig, weil hier die schwerbeschädigten Arbeitnehmer im Krümpersystem beschäftigt werden sollen. Das SchwBeschG erstrebt zwar sicherlich die Eingliederung der Schwerbeschädigten grundsätzlich zu Bedingungen, die den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer entsprechen müssen. Das ergibt sich zunächst aus § 12 des SchwBeschG. Danach haben die Arbeitgeber die Schwerbeschädigten so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Auch aus § 10 Abs. 2 des SchwBeschG folgt, dass grundsätzlich für die Schwerbeschädigten die allgemein betriebsüblichen Arbeitsbedingungen gelten sollen. Die Leistung des Schwerbeschädigten ist somit grundsätzlich, von etwa vereinbarten Minderleistungsklauseln abgesehen, so wie die der anderen Arbeitnehmer zu entlohnen. Für den Schwerbeschädigten sollen sonach sowohl hinsichtlich der Höhe des Arbeitsentgelts wie aber auch hinsichtlich der Bemessung der Arbeitszeit die gleichen Arbeitsbedingungen gelten, die ein gesunder Arbeitnehmer auf dem gleichen Arbeitsplatz hätte (vgl. auch Wilrodt-Gotzen, Schwerbeschädigtengesetz 1953, § 10 Anm. 28). Findet eine kollektive Regelung auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in dem Beschäftigungsbetrieb Anwendung, so gelten diese kollektiven Regelungen uneingeschränkt auch für die Arbeitsverhältnisse der Schwerbeschädigten und zwar auch dann, wenn sie sich für die Schwerbeschädigten ungünstig auswirken (vgl. dazu Becken, Schwerbeschädigtengesetz 1955, § 10 Anm. 13; Wilrodt-Gotzen aaO § 10 Anm. 31). Der Senat hält es aber auch für zulässig, dass kollektivrechtlich Regelungen geschaffen werden, die sich ausschliesslich auf die Arbeitsverhältnisse schwerbeschädigter Arbeitnehmer beziehen, sofern es sich dabei um Regelungen handelt, die nicht zur Umgehung der in dem Schwerbeschädigtengesetz niedergelegten Gebote führen. Dass der Schwerbeschädigte an kollektivrechtliche für ihn bestimmte Minderleistungsklauseln gebunden ist, entspricht der in Rechtsprechung (vgl. RAG in ARS 26 S. 279; 30 S. 300; 38 S.32)

und Schrifttum (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG 1955, § 4 Anm. 18, Anm. 70 mit weiterer Rechtsprechung; Wilrodt-Gotzen aaO, § 10 Anm. 32, § 32 Anm. 7; Rewolle, Schwerbeschädigtengesetz 1956, § 32 Anm. 3, § 10 Anm. 6a; Sellmann, Schwerbeschädigtengesetz 1954, § 32 Anm. 9, 10; Rohwer-Kahlmann, Schwerbeschädigtengesetz 1953, § 32 Anm. 8 f) überwiegend anerkannten Meinung. Es ist aber auch mit dem Sinn und Zweck des Schwerbeschädigtengesetzes grundsätzlich vereinbar, durch besondere Regelungen die Arbeitszeit der Schwerbeschädigten gegenüber der Arbeitszeit der voll auf allen Arbeitsplätzen einsetzbaren Arbeitnehmer zu verkürzen, wenn durch eine solche Regelung die Erhaltung der Arbeitsplätze solcher Schwerbeschädigter, die in einem Betrieb über die gesetzliche Pflichtzahl hinaus beschäftigt werden, oder die Eingliederung zusätzlicher Schwerbeschädigter in das Arbeitsleben erreicht werden soll. Der Senat trägt sonach keine Bedenken, jedenfalls in den Betrieben, die Schwerbeschädigte über die im Gesetz festgelegte Pflichtquote hinaus beschäftigen, für alle diese Schwerbeschädigten, d.h. sowohl die Schwerbeschädigten, die innerhalb der Pflichtquote beschäftigt werden, wie die Schwerbeschädigten, die darüber hinaus einen Arbeitsplatz im Betrieb gefunden haben, die kollektivrechtliche oder einzelvertragliche Einführung einer verkürzten Arbeitszeit zuzulassen. Die Eingliederung einer möglichst grossen Zahl schwerbeschädigter Arbeitnehmer mit dem Ziel der Beschäftigung aller vorhandenen und noch einsetzbaren Schwerbeschädigten im Arbeitsleben ist das erste Anliegen des Schwerbeschädigtengesetzes. Wenn die Parteien eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung vor der Wahl stehen, entweder eine geringere Zahl von Schwerbeschädigten (die aber nicht unter der Pflichtquote des § 3 f des Schwerbeschädigtengesetzes liegt) auf ihrem Arbeitsplatz zu halten, die über die Pflichtquote hinaus beschäftigten Schwerbeschädigten aber zu entlassen, oder aber die für die Schwerbeschädigten geeigneten Arbeitsplätze unter Aufrechterhaltung aller



Arbeitsverhältnisse im Krümpersystem zu verteilen, so ist es gerechtfertigt und rechtlich zulässig, den letzteren Weg zu gehen. Wird derselbe Arbeitsplatz im Wechsel von zwei Schwerbeschädigten ausgefüllt, so wird beiden eine wenigstens teilweise Beschäftigung gesichert. Das entspricht den sozialen Erfordernissen und damit dem Sinn des Schwerbeschädigtengesetzes.

Voraussetzung derartiger auf kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Grundlage zu treffender Regelungen ist allerdings, dass ein solches System Sicherungen gibt, die dem Schwerbeschädigten aus seiner Erwerbstätigkeit ein zumutbares Mindestarbeitseinkommen gewährleisten. Eine Vereinbarung von Arbeitsbedingungen, die dem Schwerbeschädigten ein zumutbares Mindestarbeitseinkommen nicht belassen, würde wegen Verstosses gegen den Inhalt, den Sinn und Zweck des Schwerbeschädigtenrechts nichtig sein.

Die Parteien der hier vorliegenden Betriebsvereinbarungen haben offensichtlich versucht, durch die Festlegung eines Mindesteinkommens der im Krümpersystem arbeitenden Schwerbeschädigten dem vorstehend dargelegten Erfordernis des Schwerbeschädigtengesetzes Rechnung zu tragen. Sie sind jedoch durch die Einbeziehung der Rente in das Mindesteinkommen einen rechtlich nicht zulässigen Weg gegangen. Die Betriebsvereinbarung verstösst gegen § 32 SchwBeschG.

Nach § 32 dürfen bei der Bemessung der Arbeitsentgelte Renten, die auf Grund des Bundesversorgungsgesetzes oder aus der Sozialversicherung bezogen werden, keine Berücksichtigung erfahren. Der Schwerbeschädigte soll nach dem Sinn und Zweck dieser Regelung nicht in die Zwangslage versetzt werden, den Arbeitsplatz nur unter Berücksichtigung oder gar Anrechnung seiner Renten auf das Arbeitsentgelt zu erhalten (vgl. Rewolle SchwBeschG 1956, § 32 Anm. 2). Die Vorschrift ist zwingendes Recht. Sie kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag abgedungen werden (vgl. Wilrodt-Gotzen, SchwBeschG 1953, Anm. 2; Rewolle aaO § 32 Anm. 4; Röver-Mann, § 32 Anm. 5). Die hier

- 10 -

vorliegende Betriebsvereinbarung krankt daran, dass die dem Schwerbeschädigten gezahlten Renten bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes Berücksichtigung finden sollen. Wie sich aus der Niederschrift und den Richtlinien ergibt, sollte dem Schwerbeschädigten ein bestimmtes Mindesteinkommen garantiert werden, das sich aus der Rente einerseits und dem in Aussicht genommenen halben Lohn andererseits zusammensetzt. Wenn auch dem Kläger auf den einzelnen Schichtlohn die ihm gewährten Renten nicht angerechnet werden, ihm vielmehr insoweit der volle Tariflohn für jede einzelne geleistete Schicht gezahlt wird, so liegt doch deshalb ein Verstoß gegen die Grundsätze des § 32 vor, weil die Zahl der von dem Kläger zu leistenden und an ihn zu vergütenden Schichten mit durch die Höhe der ihm zustehenden Renten bestimmt werden sollte. Damit hat jedenfalls mittelbar die dem Kläger gebührende Rente bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes aus dem Arbeitsverhältnis der Vorschrift des § 32 zuwider Berücksichtigung gefunden. In wie starkem Masse die Rentenzahlung und die Höhe der Renten bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes berücksichtigt werden sollten, ist auch daran erkenntlich, dass ausdrücklich Vollbeschäftigung und damit eine Erhöhung des Arbeitsentgelts für den Fall des Wegfalls oder der Verminderung der Renten vorgesehen ist. Die Rentengewährung und die Höhe der gezahlten Rente dürfen aber nach der zwingenden Regelung des § 32 des SchwBeschG in keiner Weise, auch nicht in einer tariflichen oder betrieblichen Regelung, berücksichtigt werden. Der Zweck der Rentenzahlung besteht auch und gerade darin, dem Invaliden einen Ausgleich für Mehraufwendungen zu gewähren, die durch sein Leiden bedingt sind. Regelungen wie die in den Richtlinien führen auch entgegen dem gesetzgeberischen Zweck des § 32 dazu, dass diejenigen Arbeitnehmer, die

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

- 11 -



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

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

im Hinblick auf die Schwere ihrer Körperbehinderung besonders hohe Renten beziehen, solchen Arbeitnehmern gegenüber benachteiligt werden, die keine oder nur geringe Renten beziehen. Der Mehraufwand der versehrten Arbeitnehmer wird nicht mehr berücksichtigt.

Da die nichtige Bestimmung einen integrierenden und nicht wegzudenkenden Bestandteil der Betriebsvereinbarung bildet, ist die ganze Betriebsvereinbarung nichtig (§ 139 BGB). Die Beklagte hatte daher nicht das Recht, den Kläger im Krümpersystem zu beschäftigen. Da unstreitig der Kläger gegen die Herabsetzung seiner Arbeitszeit Widerspruch erhoben und sich zur vollen Dienstleistung bereit erklärt hat, ist die Beklagte durch die Ablehnung der Dienstleistung des Klägers in Annahmeverzug geraten. Sie ist daher nach § 615 BGB gehalten, dem Kläger den unstreitig entstandenen Verdienstausschlag in Höhe der Klageforderung zu erstatten.

Die Kostenentscheidung nach einem Streitwert von 350,- DM folgt aus § 91 ZPO.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Schröder

Max Beyreis

Wieland

