

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

213

Gesetz: BGB § 615 (Kurzarbeit); BetrVG §§ 27, 32, 52, 56;
TVG § 4 Abs. 5

Leitsätze:

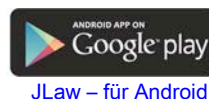
1. Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit mit entsprechender Lohnminderung nur aufgrund einer Vereinbarung kollektiv- oder einzelvertraglichen Charakters einführen. Andernfalls bedarf es zur Arbeitszeitverkürzung einer Änderungskündigung.
2. Eine förmliche Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit braucht nicht alle Einzelheiten zu regeln, wenn hierüber zwischen den Betriebspartnern Einigkeit besteht. Bleiben die bisherigen täglichen Arbeitszeiten bestehen und wird nur in der Weise verkürzt gearbeitet, daß die Arbeitszeit einer ganzen Woche für jeweils die Hälfte der Belegschaft ausfüllt, dann ist für die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 a BetrVG kein Raum.
3. Eine Betriebsvereinbarung ist in aller Regel nur gültig, wenn der Betriebsratsvorsitzende, der sie unterzeichnet, zu dem Abschluß durch gültigen Beschluß des Betriebsrats ermächtigt ist. Fehlt ein solcher Beschluß, dann kann die Betriebsvereinbarung noch nachträglich durch die Mehrheit des Betriebsrats ausdrücklich oder stillschweigend gebilligt werden.
4. Ein nur kraft Nachwirkung geltender Tarifvertrag kann durch eine Betriebsvereinbarung, auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer, ersetzt werden.
5. Eine Betriebsvereinbarung kann jedenfalls in ihrem normativen Teil nicht durch Irrtumsanfechtung rückwirkend beseitigt werden.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 207/59
Urteil des BAG vom 15. Dezember 1961 LAG Niedersachsen



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



1 AZR 207/59
2 Sa 562/58 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. Dezember 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Pinther für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. April 1959 - 2 Sa 562/58 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Die Kläger sind als Arbeiter im Werftbetriebe der Beklagten beschäftigt. Sie fordern die Nachzahlung von Lohnbeträgen für eine Zeit, in der die Beklagte u.a. für die Betriebsabteilung der Kläger Kurzarbeit eingeführt hatte.

Am 2. Januar 1958 zeigte die Beklagte dem Arbeitsamt auf dem üblichen Vordruck, der auch vom Betriebsratsvorsitzenden unterschrieben wurde, an, sie wolle vom 6. Januar 1958 an in mehreren Abteilungen ihres Betriebes die Arbeitszeit in der Weise verkürzen, daß wöchentlich im Wechsel jeweils die Hälfte der Belegschaft arbeite. An demselben Tag kündigte die Beklagte durch Aushänge in den Betriebsabteilungen die Einführung der Kurzarbeit ab 6. Januar 1958 an; die Aushänge waren von der Beklagten und zwei Betriebsratsmitgliedern unterschrieben. Am 3. Januar 1958 kam eine schriftliche Vereinbarung, die die Unterschrift der Beklagten und zweier Betriebsratsmitglieder trug, zustande. Danach stimmte der Betriebsrat einer Kurzarbeit unter der "Bedingung" zu, daß während der Kurzarbeit keine Entlassungen vorgenommen würden, daß dem Betriebsrat der echte Überhang an Arbeitskräften mitgeteilt werde, daß bisher entlassene Arbeitnehmer bei Wiedereinstellung ihre alten Rechte behielten und daß bei ausscheidenden Arbeitnehmern auf der Arbeitsbescheinigung Arbeitsmangel als Grund des Ausscheidens angegeben werde.

Durch Schreiben vom 16. Januar 1958 widerrief der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit schon ab 6. Januar 1958. Er habe übersehen, daß nach dem einschlägigen Tarifvertrag eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen eingehalten werden müssen. Bis zum Ablauf dieser Frist sei die Belegschaft mit einer Lohnkürzung nicht einverstanden.

Die Kläger haben sich dieser Rechtsansicht angeschlossen. Darüber hinaus sind sie der Meinung, daß die Einführung

- 3 -



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



der Kurzarbeit überhaupt rechtsunwirksam sei, weil die Vereinbarung vom 3. Januar 1958 nicht alle Einzelheiten der Kurzarbeitsregelung enthalte und deshalb formungültig sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihnen stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Kläger um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet, weil das Landesarbeitsgericht nicht den vollständigen Sachverhalt seiner Entscheidung zugrundegelegt hat und deshalb möglicherweise zu unrichtigen Ergebnissen gelangt ist. Die Revision führt deshalb zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, das noch Feststellungen tatsächlicher Art zu treffen haben wird.

Die Klage kann nur Erfolg haben, wenn die von der Beklagten mit Wirkung vom 6. Januar 1958 an durchgeführte Arbeitszeitverkürzung rechtsunwirksam ist. Die vom Landesarbeitsgericht gegen die Wirksamkeit erhobenen Bedenken sind nicht begründet, wohl aber bestehen in anderer Richtung Zweifel.

1. Es ist davon auszugehen, daß der Arbeitgeber zur Verkürzung der Arbeitszeit und zu der damit verbundenen Lohnminderung grundsätzlich einer Vereinbarung bedarf. Diese kann gesamt- oder einzelvertraglich getroffen werden. Liegt eine solche Vereinbarung nicht vor, dann ist eine Arbeitszeitverkürzung nur im Wege der Änderungskündigung des Arbeitgebers zu erreichen.

Eine solche ist hier nicht erklärt worden. Insbesondere kann in den Aushängen über die Ankündigung der Kurz-



- 4 -

arbeit keine Kündigung gesehen werden. Diese Aushänge gehen erkennbar davon aus, daß die Beklagte zur Einführung der Kurzarbeit ohne weiteres berechtigt sei. Sie hatte demnach bei Abfassung der Aushänge gar nicht den Willen, eine auf Beendigung der bisherigen und den Abschluß neuer Arbeitsverträge gerichtete Erklärung abzugeben.

2. Auch Einzelverträge über die Einführung der Kurzarbeit sind nicht zustandegekommen. Keine der Parteien hat auch nur andeutungsweise in dieser Hinsicht etwas vorgebracht.

3. Ebensowenig ist die Beklagte aufgrund des in dem hier maßgebenden Zeitraum kraft Nachwirkung geltenden Rahmen-tarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Werft-industrie in O (RTV) vom 11. Februar 1953 berechtigt gewesen, einseitig Kurzarbeit einzuführen. Die einschlägigen Tarifbestimmungen, die die Kurzarbeit zum Gegenstand haben, nämlich § 2 A Nr. 8 sowie § 9 Nr. 1 und 4 RTV, enthalten keine, in vielen anderen Tarifverträgen gebräuchliche, sog. Kurzarbeitsklausel, die den Arbeitgeber zur einseitigen Anordnung der Kurzarbeit, ggf. unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist, ermächtigt. Vielmehr geht der Tarifvertrag in den genannten Bestimmungen erkennbar davon aus, daß es zur Einführung der Kurzarbeit einer anderen Rechtsgrundlage bedarf, und will nur die Fälle erfassen, in denen Änderungskündigungen ausgesprochen werden.

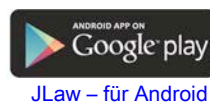
4. Anders ist es mit der Vereinbarung vom 3. Januar 1958. Diese kann als Betriebsvereinbarung eine ausreichende Grundlage für die hier erfolgte Einführung der Kurzarbeit sein.

a) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann dieser Vereinbarung die Eigenschaft einer förmlichen Betriebsvereinbarung im Sinne des § 52 BetrVG nicht deshalb abgesprochen werden, weil sie zu unbestimmt sei. Wenn sie als Ermächtigung für den Arbeitgeber zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit dienen soll, braucht sie nicht mehr

- 5 -



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



zu enthalten, als daß der Betriebsrat hiermit einverstanden ist. Das ist hier der Fall.

Darüber hinaus ergibt sich sowohl aus der von den Klägern nicht bestrittenen Niederschrift über die Besprechung zwischen der Beklagten und einer ganzen Zahl von Betriebsratsmitgliedern vom 2. Januar 1958 als auch aus den vom Betriebsratsvorsitzenden mitunterzeichneten Anzeigen an das Arbeitsamt, daß die Beklagte den beteiligten Betriebsratsmitgliedern sämtliche Einzelheiten der Kurzarbeit mit aller nur wünschenswerten Deutlichkeit dargelegt hat. Mehr ist aber für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung in Fällen der vorliegenden Art nicht zu verlangen.

Der näheren Festlegung der künftigen Arbeitszeiten in einer förmlichen Betriebsvereinbarung hat es auch nicht aufgrund des § 56 Abs. 1 a BetrVG bedurft. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, bei deren Festlegung nach dieser Vorschrift der Betriebsrat mitzubestimmen hat, sind im vorliegenden Fall durch die Einführung der Kurzarbeit nicht berührt worden. Die Beklagte hat ja gerade die bisherige tägliche Arbeitszeit beibehalten und eine Änderung nur insoweit vorgenommen, als jeweils für die halbe Belegschaft die Arbeitszeit einer ganzen Woche arbeitsfrei gelassen wurde. Ein solcher Fall unterliegt nicht dem § 56 Abs. 1 a BetrVG.

b) Die Gültigkeit der Betriebsvereinbarung scheitert auch nicht, wie die Kläger meinen, daran, daß sie "Bedingungen" enthalte, von deren Erfüllung die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung abhängig sei. In Wahrheit handelt es sich bei diesen Einfügungen nicht um Bedingungen im Rechtsinn, sondern um Auflagen. Diese haben auf die Wirksamkeit des Rechtsgeschäftes keinen Einfluß, sondern verpflichten lediglich den einen Vertragsteil zur Vornahme der auferlegten Handlung.



- 6 -

Es kommt hinzu, daß die Kläger zwar, wie sich aus dem Urteil des Arbeitsgerichts ergibt, im ersten Rechtszug vorgetragen haben, die Beklagte habe diese "Bedingungen" nicht eingehalten. Das Arbeitsgericht hat jedoch die Kläger mit diesem Vorbringen wegen Verspätung ausgeschlossen. Im zweiten Rechtszug haben die Kläger einen solchen Vortrag nicht wiederholt.

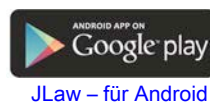
c) Wohl aber könnte die Betriebsvereinbarung deshalb ungültig sein, weil, wie die Kläger behauptet haben, der Zustimmungserklärung der Betriebsratsmitglieder, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, kein entsprechender Beschluß des Betriebsrats zugrundegelegt habe. Weder der Betriebsratsvorsitzende noch ein anderes Betriebsratsmitglied haben mangels einer ausdrücklichen Vollmacht ein allgemeines gesetzliches Vertretungsrecht für den Betriebsrat. Vielmehr ist selbst der Betriebsratsvorsitzende oder sein Stellvertreter nach § 27 Abs. 2 BetrVG zur Vertretung des Betriebsrats nur im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse ermächtigt.

In den Vorinstanzen haben die Parteien unter Beweis- antritt darüber gestritten, ob über die Frage der Einführung von Kurzarbeit eine beschlußfähige Betriebsrats- sitzung (vgl. § 32 Abs. 2 BetrVG) stattgefunden hat und in dieser der Betriebsratsvorsitzende oder andere Betriebs- ratsmitglieder, die die Vereinbarung vom 3. Januar 1958 unterschrieben haben, die Zustimmung zum Abschluß der Vereinbarung durch Mehrheitsbeschluß erhalten haben. Auf diese Aufklärung in tatsächlicher Hinsicht kommt es ent- scheidend an. Das Landesarbeitsgericht wird die erforder- lichen Feststellungen nachzuholen und für den Fall, daß der Betriebsrat keinen gültigen Beschluß gefaßt hat, zu prüfen haben, ob etwa nach Abschluß der Vereinbarung vom 3. Januar 1958 der Betriebsrat nachträglich ausdrücklich oder stillschweigend die Vereinbarung gebilligt hat (vgl. dazu Herschel, RdA 59, 84; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 27 Anm. 17 a)

- 7 -



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



5. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß die Betriebsvereinbarung vom 3. Januar 1958 gültig abgeschlossen worden ist, dann war die Beklagte zur Einführung der Kurzarbeit berechtigt. Andere Umstände stehen nicht entgegen, so daß die Klagen abzuweisen sind.

a) Vor allem führen die Vorschriften des Rahmentarifvertrages zu keinem anderen Ergebnis. Das gilt schon deshalb, weil der Tarifvertrag bereits zum 31. Dezember 1957 gekündigt und damit abgelaufen war. Er galt in dem hier maßgebenden Zeitraum nur kraft Nachwirkung. Seine etwa der Betriebsvereinbarung entgegenstehenden Bestimmungen konnten gemäß § 4 Abs. 5 TVG durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Eine solche Abmachung ist die Betriebsvereinbarung vom 3. Januar 1958, ohne daß zu untersuchen ist, ob sie günstiger oder ungünstiger als entsprechende Tarifvorschriften ist.

b) Auch § 59 BetrVG steht der Zulässigkeit der Betriebsvereinbarung vom 3. Januar 1958 nicht entgegen. Einmal hat der maßgebende Rahmentarifvertrag vom 11. Februar 1953 im Unterschied zu zahlreichen anderen Tarifverträgen, wie bereits zu 3 ausgeführt ist, gerade keine Kurzarbeitsklausel enthalten. Außerdem aber ist in den Fällen des Bestehens einer Kurzarbeitsklausel, die hier in der Betriebsvereinbarung enthalten ist, zu unterscheiden zwischen der Klausel als solcher und der Einführung der Kurzarbeit selbst (vgl. dazu BAG 3, 274 / 276 f. 7 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBeschG). Es kommt entscheidend darauf an, ob die Einführung der Kurzarbeit in den einzelnen Betrieben üblicherweise durch Tarifvertrag erfolgt. Eine solche Üblichkeit etwa im Bereich der Werftindustrie oder der gesamten Metallindustrie des Landes Niedersachsen oder gar der Bundesrepublik ist dem Senat unbekannt. Sie ist auch von keiner Seite behauptet worden.

c) Schließlich ist die Betriebsvereinbarung auch nicht durch die von zwei Betriebsratsmitgliedern unterzeichnete



- 8 -

Erklärung vom 16. Januar 1958 beseitigt worden, so daß dahingestellt bleiben kann, ob diese Erklärung ordnungsmäßig im Betriebsrat beschlossen worden ist.

Eine Kündigung im Rechtssinn kann die Erklärung vom 16. Januar 1958 nicht sein, weil eine solche nur Wirkungen für die Zukunft äußert. Aus der Erklärung folgt aber gerade, daß ihre Verfasser die Betriebsvereinbarung für die Zukunft, nämlich für die Zeit nach Ablauf der von ihnen für die Einführung der Kurzarbeit verlangten Ankündigungsfrist von zwei Wochen, gelten lassen wollen. Gegen die Durchführung der Kurzarbeit nach Ablauf der Zweiwochenfrist wenden sie nichts ein.

Sollte die Erklärung vom 16. Januar 1958 als Anfechtung zu verstehen sein, dann würde sie ebenfalls nicht rückwirkend die Betriebsvereinbarung auflösen können. Dem steht einmal entgegen, daß Kollektivvereinbarungen normativen Inhalts allgemein nicht rückwirkend durch Anfechtung beseitigt werden können (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 1 Anm. 20). Im Falle der Betriebsvereinbarung kommt hinzu, daß der ihr zugrundeliegende Beschluß des Betriebsrats von diesem überhaupt nur aufgehoben werden kann, solange aus ihm noch keine Rechtswirkungen nach außen entstanden sind (Dietz aaO, § 32 Anm. 13a). Danach bleiben der Beschluß und mit ihm die aufgrund des Beschlusses zustandegekommene Betriebsvereinbarung bestehen. Unabhängig von diesen Erwägungen ist hier aber auch ein Anfechtungsgrund nicht ersichtlich, weil es sich bei der vom Betriebsrat für seine Erklärung vom 16. Januar 1958 angeführten Begründung offenbar um einen Irrtum im Beweggrunde gehandelt hat.

6. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß eine durch die Betriebsratsmehrheit gedeckte Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit nicht vorliegt, dann ist die Betriebsvereinbarung ungültig. Das hat zur Folge, daß den Klagen stattzugeben ist, vorausgesetzt, daß die Erfordernisse des § 615 BGB erfüllt sind.

- 9 -



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



Nur auf Annahmeverzug der Beklagten können die Kläger ihren Anspruch für die Zeit stützen, in der sie nicht gearbeitet haben. Insoweit fehlt es jedoch an jeder Feststellung des Landesarbeitsgerichts, ob die Kläger ihre Arbeit für die fragliche Zeit angeboten haben. Dazu würde es nicht genügen, daß die Kläger bis zur Einführung der Kurzarbeit regelmäßig ihre Dienste geleistet haben. Wohl aber würde ein erkennbarer Protest gegen die Einführung der Kurzarbeit ausreichen (vgl. BAG AP Nr. 18 zu § 615 BGB), wobei allerdings zu beachten ist, daß die Verzugsfolgen, nämlich die Lohnfortzahlung, immer nur für die Zukunft nach dem Arbeitsangebot eintreten können. Die insoweit erforderlichen tatsächlichen Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht ggf. in Anwendung des § 139 ZPO noch treffen müssen, wenn die Klagen nicht aus den oben zu 4 und 5 genannten Gründen abzuweisen sind.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Reinecke

Pinther

