

Für das Nachschlagewerk! Ja) Nur Tatbestand und
Für die Fachpresse! Ja) Abschnitt III u. IV
Für die amtliche Sammlung! Ja) der Entscheidungs-
gründe

Gesetz: BetrVG § 56 Arbeitszeit, §§ 50, 57, 59; BGB § 615
Kurzarbeit; ZPO §§ 225, 233 ff., 313

Leitsätze:

1. Bei der im Zuge der Einführung von Kurzarbeit eintretenden Änderung der Dauer der regelmäßigen, durchweg auf die Arbeitswoche bezogenen Arbeitszeit besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 a BetrVG (Ebenso wie BAG 1 AZR 310/60 vom 15. Dezember 1961).
2. Soll die Kurzarbeit in der Weise durchgeführt werden, daß Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen an einzelnen Tagen geändert werden, dann hat der Betriebsrat insoweit mitzubestimmen. Dabei genügt auch die stillschweigende Zustimmung des Betriebsrats zur Neuregelung der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.
3. Kommt eine Einigung der Betriebspartner nicht zustande, dann kann der Arbeitgeber einstweilen eine vorläufige Regelung der Lage der Arbeitszeit treffen, falls er oder der Betriebsrat unmittelbar nach Scheitern des Einigungsversuches die Einigungsstelle zur Herbeiführung einer endgültigen Regelung anrufen hat.
4. Haben die Betriebspartner sich weder geeinigt noch hat einer von ihnen die Einigungsstelle angerufen, dann ist die Neuregelung der täglichen Arbeitszeit rechtsunwirksam. Die Arbeitnehmer behalten den Lohnzahlungsanspruch für die bisherige unverkürzte Arbeitszeit, sofern im Sinne des § 615 BGB der Arbeitgeber die angebotene Arbeit abgelehnt hat.

Aktenzeichen: 1 AZR 492/59

Urteil des BAG vom 15. Dezember 1961 LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



1_AZR_4_92/59

IV Sa 35/59 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

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 auf Grund 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 Klägerinnen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammern Stuttgart, vom 17. Juli 1959 - IV Sa 35/59 und 36/59 - 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 beiden Klägerinnen waren im Jahre 1958 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Textilwarenherstellung, beschäftigt. Die Arbeitszeit war jedenfalls im Sommer 1958 verkürzt. Für die Zeit bis zum 31. August 1958 hatte der Betriebsrat der Kurzarbeit zugestimmt, für die folgende Zeit, in der die Beklagte weiterhin verkürzt arbeiten ließ, dagegen nicht.

Die Klägerinnen machen mit ihren Klagen den ihnen in den Monaten September und Oktober 1958 entstandenen Lohnausfall, die Klägerin zu 1) in Höhe von 36,07 DM und die Klägerin zu 2) in Höhe von 38,93 DM, mit der Begründung geltend, daß die Beklagte ohne Zustimmung des Betriebsrats die Kurzarbeit über den 31. August 1958 hinaus nicht habe weiterführen dürfen. Die Beklagte beruft sich demgegenüber auf § 7 der Tarifordnung für die Textilindustrie im Bezirk Württemberg und Hohenzollern vom 4. Dezember 1934/7. Februar 1935 (RABl. 1935 VI S. 8, 95). Danach könne sie allein rechtswirksam Kurzarbeit einführen.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Klägerinnen zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Klägerinnen ihre Ansprüche weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil hat mehrere Mängel, die zu seiner Aufhebung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht nötigen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

I. In prozessualer Beziehung ist folgendes zu beanstanden:

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Klägerinnen die Berufungsbegründungsfrist am 1. Juni 1959 zum zweiten Mal verlängert, ohne zu diesem Antrag, wie es § 225 Abs. 2 ZPO vorschreibt, die Beklagte zu hören. Dieser Verstoß führt allerdings nicht zur Unwirksamkeit der zweiten Fristverlängerung. Der Senat schließt sich insoweit der herrschenden Ansicht an, daß es sich bei der genannten Vorschrift nur um eine Verhaltensregel für den Richter handelt (RGZ 150, 361; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 26. Aufl., § 225 Anm. 2).

2. Die Berufungsbegründungsschriften der Klägerinnen sind nach dem Eingangsvermerk der Geschäftsstelle am 20. Juni 1959, also einen Tag nach Ablauf der bis zum 19. Juni 1959 verlängerten Berufungsbegründungsfrist, eingegangen. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß die Schriftsätze - entgegen dem Eingangsvermerk - rechtzeitig eingereicht worden seien. Es durfte daher die Berufungen nicht einfach deshalb als fristgerecht begründet ansehen, weil den Klägerinnen wegen Fehlens eines Nachtbriefkastens am Dienstgebäude des Landesarbeitsgerichts die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand hätte bewilligt werden müssen.

Nach § 519 Abs. 2 Satz 1 ZPO ist die Berufungsbegründung bei dem Berufungsgericht fristgerecht einzureichen. Die Einreichung ist erst bewirkt mit der Empfangnahme durch einen zuständigen, zur Vornahme des Eingangsvermerks befugten Beamten. Dagegen genügt nicht, wie es hier nach einem Vermerk auf der Berufungsbegründungsschrift gewesen ist, der Einwurf in einen gewöhnlichen Briefkasten des Gerichts. Dadurch, daß die Klägerinnen die Schriftsätze am letzten Tag der Frist nicht in dem vorgenannten

- 4 -



- 4 -

Sinn eingereicht, sondern in den Briefkasten des Landesarbeitsgerichts eingeworfen haben, aus dem sie erst am folgenden Tag entnommen worden sind, haben sie die Berufungsbegründungsfrist versäumt.

Die Klägerinnen haben unmittelbar nach Kenntnis dieses Vorgangs Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gestellt und diesen unter Glaubhaftmachung der entsprechenden Tatsachen damit begründet, daß sie die Schriftsätze am Abend des letzten Tages der Frist in den Briefkasten des Landesarbeitsgerichts eingelegt hätten und daß ein Nachtbriefkasten beim Landesarbeitsgericht fehle. Auf diesen Antrag hätte das Landesarbeitsgericht entscheiden müssen. Sein Versäumnis kann aber noch jetzt nachgeholt werden. Dem Antrag ist zu entsprechen. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand sind erfüllt. Die Berufung ist somit zulässig.

3. Die Revision rügt zu Recht einen Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen § 313 ZPO. Die hiernach vorgeschriebene gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien besteht bei dem angefochtenen Urteil lediglich in der Feststellung der Tatsachen, die im Tatbestand dieses Urteils angeführt sind. Diese Feststellungen sind schon deshalb nicht ausreichend, weil sie nicht erkennen lassen, ob solche Tatsachen gegeben sind, die die Anwendung von Vorschriften gestatten, aus denen sich die Klage rechtfertigen läßt. Dem wird auch nicht dadurch abgeholfen, daß das Landesarbeitsgericht, was ihm nach § 313 Abs. 2 ZPO unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt ist, "wegen des weiteren Parteivortrags auf die vorbereitenden Schriftsätze der Parteien" verweist. Da das Landesarbeitsgericht es unterlassen hat, auf das hinsichtlich der Tatsachen-

- 5 -



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



2.

- 5 -

feststellungen ausführlichere Urteil des Arbeitsgerichts Bezug zu nehmen, und lediglich dessen Rechtsansicht wiedergegeben hat, kann die Verweisung auf die Schriftsätze nur so verstanden werden, daß damit die zweitinstanzlichen Schriftsätze gemeint sind. Diese enthalten aber keinen tatsächlichen Vortrag, sondern nur Rechtsausführungen. Die Auswirkungen der unzureichenden Tatsachenfeststellung des Landesarbeitsgerichts sind im einzelnen bei der folgenden Prüfung des angefochtenen Urteils in materiellrechtlicher Beziehung aufzuzeigen.

II. Die Klage kann nur Erfolg haben, wenn die von der Beklagten erteilte Anordnung zur Durchführung von Kurzarbeit in den Monaten September und Oktober 1958 rechtswirksam gewesen ist. Nur in diesem Fall hat eine über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden hinausgehende Arbeitspflicht der Klägerinnen bestanden, die dazu geführt haben kann, daß die Klägerinnen durch Angebot ihrer Arbeit die Beklagte mit den Lohnzahlungsfolgen des § 615 BGB in Verzug gesetzt haben. Ein anderer Klagegrund ist nicht ersichtlich.

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit, falls er nicht den hier nicht in Frage kommenden Weg der Änderungskündigung beschreitet, einseitig nur aufgrund einer Ermächtigung kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Art einführen. Eine solche Ermächtigung ist hier der Beklagten in § 7 Satz 2 der Tarifordnung vom 4. Dezember 1934/ 7. Februar 1935 (TO) erteilt. Es handelt sich dabei um eine ältere tarifliche Kurzarbeitsklausel, die dem Arbeitgeber das Recht gibt, Kurzarbeit nach Beratung im Vertrauensrat unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche einzuführen. Da, wie unter III dargelegt, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit nicht besteht, sind keine rechtlichen Bedenken gegen die Klausel gegeben. Insbesondere steht ihrer Gül-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

tigkeit nicht entgegen, daß sie in einer gemäß § 9 TVG weiter geltenden Tarifordnung enthalten ist. Solche Tarifbestimmungen sind weitgehend üblich. Sie finden sich, abgestellt auf den Betriebsrat, mit gleichem oder ähnlichem Inhalt in zahlreichen nach 1945 abgeschlossenen Tarifverträgen und werden rechtlich unbeanstandet in der Praxis gehandhabt.

Daß § 7 TO von einer Beratung im Vertrauensrat spricht, läßt sich, da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht (vgl. III) und somit die Frage nach dem Unterschied zwischen der jetzigen und der Betriebsverfassung unter der Herrschaft des AOG ausscheidet (vgl. insoweit BAG AP Nr. 6 zu § 56 BetrVG am Ende), ohne weiteres nach der heutigen Rechtslage dahin umdeuten, daß der Arbeitgeber nunmehr mit dem Betriebsrat über die Einführung bzw. Weiterführung der Kurzarbeit beraten muß. Da eine Beratung den Arbeitgeber in seiner Entscheidung nicht an die Stellungnahme des Betriebsrats bindet, ist es für die Wirksamkeit der Weiterführung der Kurzarbeit über den 31. August 1958 hinaus ohne Bedeutung, daß der Betriebsrat damit nicht einverstanden gewesen ist.

Es bleibt somit in diesem Zusammenhang lediglich festzustellen, ob die Beklagte, nachdem die frühere Kurzarbeit offenbar bis zum 31. August 1958 befristet war - die dahingehenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind allerdings nicht klar -, über die Weiterführung der Kurzarbeit im September und Oktober 1958 mit dem Betriebsrat beraten und die tarifliche Ankündigungsfrist eingehalten hat. Insoweit bedarf der Sachverhalt noch der Ergänzung, falls nicht, was bisher nicht festgestellt ist, schon früher eine Beratung mit dem Betriebsrat über die Durchführung von Kurzarbeit über den 31. August 1958 hinaus stattgefunden hat und bereits damals die Ankündigungsfrist gewahrt worden ist.

- 7 -



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



III. Entgegen der Ansicht der Klägerinnen bedurfte die Beklagte der Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung der Kurzarbeit nicht.

1. Zwar scheidet § 56 Abs. 1 a BetrVG nicht deshalb aus, weil eine "tarifliche Regelung" im Sinne der Eingangsworte des § 56 Abs. 1 BetrVG besteht. Die erwähnte Tarifordnung kommt insoweit nicht in Betracht. Die Tarifordnung steht hier einem Tarifvertrag nicht gleich. Tarifordnungen sind in der Zeit des staatlichen Lohnamtsystems erlassen worden. In dieser Zeit gab es kein Betriebsverfassungsgesetz und kein Mitbestimmungsrecht. Wenn auch die Tarifordnungen nach Maßgabe des § 9 TVG weiter in Kraft bleiben, so kann das nicht hinsichtlich solcher Bestimmungen gelten, in denen das neue Recht überhaupt nicht berücksichtigt werden konnte und in denen das neue Recht eine völlig andere Gestaltung des Betriebsverfassungsrechts vorgenommen hat.

2. Aber aus § 56 Abs. 1 a BetrVG selbst, auf den sich die Klägerinnen vor allem berufen, läßt sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit nicht herleiten.

Der zur Vorschrift des § 56 Abs. 1 a BetrVG bestehende Meinungsstreit geht im Ergebnis darum, ob das Mitbestimmungsrecht in Fragen der Arbeitszeitregelung nicht nur hinsichtlich der Lage (Beginn und Ende der Arbeitszeit, Pausen), sondern auch hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit besteht (vgl. dazu einerseits verneinend Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 15 ff.; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 23 und 28; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 56 Anm. 10; Meissinger, BetrVG, § 56 Anm. 6; Kraegeloh, Betr. 1952, 950; Hessel, Betr. 1953, 801; Borgis, BB 1959, 743 und 1960, 48; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 1960, S. 474 f., alle mit weiteren Hinweisen; andererseits bejahend Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 56 Anm. 16; Nipperdey in Hueck-Nipperdey,

- 8 -

Lehrb.d.Arbr, 6. Aufl., Bd. II, § 70 II 1 a, S. 825 f.;
Maus, Handb.d.Arbr, Teil VIII, BetrVG § 56 Anm. 26 und 27;
Sahmer, BetrVG, 1961, § 56 Anm. 6; Tödtmann, Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nach § 56 BetrVG, 2. Aufl., S. 35 ff.; Nikisch, BB 1953, 177; Groß, ArbuR 1953, 301; Bührig, BB 1956, 963; Rewolle, ArbuR 1959, 13; Frey, BB 1960, 48; Kraft, ArbuR 1960, 353, auch diese mit weiteren Hinweisen). Dabei will Nikisch aaO zwar Veränderungen der regelmäßigen Arbeitszeit, nicht aber die vorübergehende Einführung von Kurzarbeit unter § 56 Abs. 1 a BetrVG subsumieren.

Entgegen der Ansicht der Revision hat der Erste Senat diese Streitfrage bisher noch nicht grundsätzlich entschieden. Seine in diesem Zusammenhang genannten Urteile befassen sich mit der Verlegung der in ihrer Dauer unverändert gebliebenen Arbeitszeit von einem Wochentag auf einen anderen (BAG 3, 207 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG), zum anderen mit der einseitigen Verlängerung der Arbeitszeit in einer Betriebsabteilung durch den Arbeitgeber in der Weise, daß das Arbeitsende aus Gründen eines erhöhten Arbeitsanfalles um zwei Stunden hinausgeschoben und dadurch auch die Lage der täglichen Arbeitszeit berührt wurde (BAG AP Nr. 6 zu § 56 BetrVG).

Dagegen hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 8. Oktober 1959 (BAG 8, 143 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG m.Anm. von Hueck in AP aaO, von Galperin in BB 1960, 453 und von Herschel in AR-Blattei "Arbeitsausfall I B" Entsch. 1) dahin erkannt, daß § 56 Abs. 1 a BetrVG dem Betriebsrat wohl bei der Verteilung und Verlegung der anderweit normierten Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht gewähre, nicht aber bei der Festsetzung der Dauer der Arbeitszeit. Der Senat tritt der Ansicht bei, daß die Festsetzung der Dauer der Arbeitszeit nicht mitbestimmungspflichtig ist.

3. Das rechtfertigt sich aus folgenden Gründen:

- 9 -

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

211

- 9 -

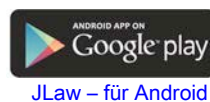
Daß die Vorschrift des § 56 Abs. 1 a BetrVG sich nur auf die Lage und nicht auf die Dauer der Arbeitszeit bezieht, ergibt sich zunächst aus dem klaren Wortlaut des Gesetzes. Er spricht nur von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, nicht aber von deren Dauer, die im übrigen regelmäßig für die Woche festgelegt zu werden pflegt. Auf die wöchentliche Arbeitszeit bezieht sich § 56 Abs. 1 a BetrVG überhaupt nicht.

Damit stimmt auch die Zweckbestimmung des § 56 BetrVG überein. Wie der Senat schon in seinem Beschluß vom 15. Januar 1960 (AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen) im Anschluß an die Erkenntnisse von Siebert (vgl. die Zusammenfassung bei Galperin-Siebert, aaO, vor § 56 Anm. 18 ff.) näher dargelegt hat, umfaßt die erzwingbare Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 56 BetrVG - wobei die Rechtslage in den Fällen des § 56 Abs. 1 g und h BetrVG zunächst dahingestellt bleibt - grundsätzlich nicht den Bereich der materiellen Arbeitsbedingungen, also den Bereich, der die Bestimmung von Leistung und Gegenleistung, von Arbeitspflicht und Entgelt zum Inhalt hat. Die Gestaltung dieser Angelegenheiten ist Sache der Parteien des Tarifvertrages oder der Einzelarbeitsverträge, nicht aber der Betriebspartner. In deren Zuständigkeitskreis gehören im Rahmen des § 56 BetrVG - unbeschadet der vorbehaltenen Stellungnahme zu § 56 Abs. 1 g und h BetrVG - lediglich die Fragen der sog. formellen Arbeitsbedingungen, die unter dem Begriff der Arbeitsordnung zusammengefaßt werden (vgl. dazu Koch, Die Arbeitsordnung, 2. Aufl., 1957; Nipperdey, aaO, § 65, S. 770 ff., § 70 I, II 1, S. 823 ff.; Neumann-Duesberg, aaO, S. 362). Würden auch die materiellen Arbeitsbedingungen der erzwingbaren Mitbestimmung unterworfen, so würde das auf dem Weg über § 56 Abs. 2 in Verbindung mit § 50 BetrVG auf einem Gebiet besonders wichtiger Arbeitsbedingungen eine Zwangsschlichtung im

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

Betriebe zur Folge haben, die im übrigen vom geltenden Recht und auch von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite gleichmäßig abgelehnt wird.

Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit, d.h. der Arbeitszeit, die im einzelnen Betriebe als Regel gilt und durchweg auf die Arbeitswoche bezogen wird, gehört zu den materiellen Arbeitsbedingungen. Durch ihre Regelung wird unmittelbar in die wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer eingegriffen. Sie bestimmt den zeitlichen Umfang der Arbeitspflicht und damit auch das Arbeitsentgelt. Sie fällt demgemäß nicht unter das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des § 56 Abs. 1 a BetrVG. Ihre Gestaltung auf der Betriebsebene ist - falls nicht § 59 BetrVG entgegensteht - nur im Wege der freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 57 BetrVG möglich.

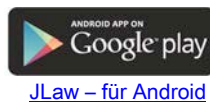
Der Fall der Einführung von Kurzarbeit, um den es sich hier handelt, bezieht sich in erster Linie auf Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt, also auf die materiellen Arbeitsbedingungen. Denn es geht dabei um eine vorübergehende Verkürzung der regelmäßigen, d.h. der als Regel für den Betrieb geltenden und auf einen mehrere Tage, meist die Woche umfassenden Zeitraum bezogenen Arbeitszeit unter entsprechender Lohnminderung im Unterschied zu der auf die Dauer gedachten Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, z.B. im Falle des Übergangs von der 45- auf die 44-Stunden-Woche, in dem heute üblicherweise keine Lohnkürzung eintritt, d.h. ein sog. Lohnausgleich stattfindet. In beiden Fällen aber handelt es sich nicht um den Tatbestand des § 56 Abs. 1 a BetrVG, wenn zunächst nur die Anordnung der Kurzarbeit als solche oder die allgemeine Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit in Betracht gezogen wird.

4. Soweit es um die Verteilung der geänderten Arbeitszeit auf die Arbeitswoche und damit um die Lage der verkürzten Arbeitszeit geht, kommt das Mitbestimmungsrecht

- 11 -



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



aus § 56 Abs. 1 a BetrVG zum Zuge, wenn die Arbeitszeitverkürzung zu einer Änderung des Beginns und des Endes der bis dahin geltenden täglichen Arbeitszeit und der Pausen führt.

Ob das hier der Fall ist, läßt sich den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entnehmen. Würde die Beklagte zum Zwecke der Verkürzung der Arbeitszeit volle Arbeitstage haben ausfallen lassen, an den verbliebenen Arbeitstagen aber die zur Zeit der Vollarbeit geltende Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen nicht geändert haben, dann wäre die Zustimmung des Betriebsrats zu einer solchen Regelung nicht erforderlich gewesen. Weil nämlich, wie die Beklagte aufgrund der tariflichen Kurzarbeitsklausel zwar nach Beratung mit dem Betriebsrat, aber auch gegen dessen Willen gültig bestimmen konnte, an den Ausfalltagen nicht zu arbeiten war, entfiel zugleich die Möglichkeit, für diese Tage eine Arbeitszeitregelung mit dem Betriebsrat zu treffen. Bei einer solchen Regelung der Kurzarbeit wäre das Vorgehen der Beklagten, falls sie mit dem Betriebsrat beraten und die Ankündigungsfrist eingehalten hat, rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Rechtslage ist aber eine andere, wenn die Kurzarbeit durch Verkürzung der bisher maßgebenden täglichen Arbeitszeit durchgeführt wird, wobei es nicht darauf ankommt, ob eine solche Verkürzung der täglichen Arbeitszeit allein oder neben dem Ausfall ganzer Arbeitstage stattfindet. In diesem Fall kommt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 56 Abs. 1 a BetrVG insoweit zum Zuge, als Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen an einzelnen Tagen geändert werden.

Besteht aber ein Mitbestimmungsrecht, dann ist eine Einigung der Betriebspartner über Beginn und Ende der neuen täglichen Arbeitszeit erforderlich. Diese Einigung bedarf nicht der strengen Form einer Betriebsvereinbarung



- 12 -

im Sinne des § 52 Abs. 2 BetrVG (BAG 3, 207 L^{211} f. 7 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG). Es genügt, daß der Betriebsrat der Maßnahme des Arbeitgebers erkennbar, wenn auch nur durch schlüssiges Verhalten, zugestimmt hat. Ob das hier der Fall gewesen ist, wird das Landesarbeitsgericht erforderlichenfalls noch festzustellen haben.

Kommt eine Einigung der Betriebspartner nicht zustande, dann kann, um einen regelungslosen Zustand zu vermeiden, der Arbeitgeber in Fällen der vorliegenden Art, in denen die grundlegende Entscheidung, daß und in welchem Ausmaß Kurzarbeit durchgeführt wird, nur dem Arbeitgeber zusteht, allein einstweilen eine vorläufige Regelung von Beginn und Ende der neuen täglichen Arbeitszeit und der Pausen treffen. Ein solches Verfahren ist aber im Hinblick auf die Wahrung des zwingenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nur zulässig, wenn der Arbeitgeber oder der Betriebsrat unmittelbar nach dem Zeitpunkt, in dem der Einigungsversuch mit dem Betriebsrat gescheitert ist, zur Herbeiführung einer endgültigen Regelung die Einigungsstelle (§ 56 Abs. 2 BetrVG) angerufen hat. Führen weder Arbeitgeber noch Betriebsrat alsbald die Entscheidung der Einigungsstelle herbei, dann kann der Arbeitgeber Kurzarbeit unter Änderung der Lage der täglichen Arbeitszeit nicht rechtswirksam einführen. In einem solchen Falle gilt die bisherige ungekürzte Arbeitszeit weiter. Die Arbeitnehmer behalten den Lohnzahlungsanspruch für die bisherige Arbeitszeit unter der weiteren Voraussetzung, daß sich der Arbeitgeber im Sinne des § 615 BGB auch im übrigen im Annahmeverzug befindet.

IV. In der neuen Verhandlung muß das Landesarbeitsgericht, nachdem es geprüft hat, ob die Beklagte ihrer Beratungs- und Ankündigungspflicht aus § 7 TO genügt hat, auf folgende rechtliche Gesichtspunkte Wert legen:

1. Ergeben die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß die Beklagte bei Durchführung der Kurzarbeit in den

- 13 -



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



Monaten September und Oktober 1958 nur volle Arbeitstage hat ausfallen lassen, die Lage der täglichen Arbeitszeit an den verbleibenden Tagen aber nicht verändert hat, dann ist die Kurzarbeit rechtswirksam eingeführt. Eine Arbeitspflicht der Klägerinnen über die verkürzte Arbeitszeit hinaus hat nicht bestanden, so daß ihre Klagen unbegründet sind.

2. Ist als Folge der Kurzarbeit die Lage der täglichen Arbeitszeit geändert worden, dann kommt es auf folgendes an:

- a) Das Landesarbeitsgericht wird zunächst festzustellen haben, ob der Betriebsrat mit der Lage der neuen Arbeitszeit an den einzelnen Tagen - wenn auch nur stillschweigend - einverstanden gewesen ist. Ist das der Fall, dann hat das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen.
- b) Ist keine Einigung der Betriebspartner zustande gekommen, dann wird das Landesarbeitsgericht es darauf abzustellen haben, ob unmittelbar nach Scheitern der Verhandlungen einer der Betriebspartner zum Zwecke der Festsetzung von Beginn und Ende der neuen, in ihrer Dauer allein von der Beklagten bestimmten Arbeitszeit und der Pausen die Einigungsstelle angerufen hat. Liegt diese Voraussetzung vor, dann ist die allein von der Beklagten bestimmte Lage der täglichen Arbeitszeit jedenfalls bis zur Entscheidung der Einigungsstelle verbindlich gewesen. In diesem Zeitraum konnte die Beklagte rechtswirksam verkürzt arbeiten lassen. Ein Anspruch auf Lohnzahlung für die darüber hinausgehende Arbeitszeit ist nicht entstanden.
- c) Nur für den Fall, daß weder die Voraussetzungen vorstehender Ziffer 2 a) noch der Ziffer 2 b) eingetreten sind, wozu auch der Fall gehört, daß ohne Einigung der Betriebspartner überhaupt nicht der Versuch gemacht worden ist, zu einer Einigung über die Lage der neuen Arbeitszeit zu gelangen, würde die Änderung der Arbeitszeit an einzelnen Tagen gegenüber dem Zeitraum, in dem unver-

- 14 -

kürzt gearbeitet worden ist, wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus § 56 Abs. 1 a BetrVG nicht rechtswirksam durchgeführt worden sein. In diesem Fall würde für die Klägerinnen die frühere unverkürzte Arbeitszeit weitergegolten haben.

Ein Anspruch auf Lohnzahlung für die längere Arbeitszeit, den die Klägerinnen in diesem Rechtsstreit geltend machen, kann ihnen aber nur unter den Voraussetzungen des § 615 BGB zustehen. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb weiter festzustellen haben, ob die Klägerinnen ihre Arbeit der Beklagten in einer den Annahmeverzug begründenden Weise angeboten haben. Dazu gehört entweder ein tatsächliches oder ein wörtliches Angebot (§§ 294, 295 BGB). Fehlt es an einem tatsächlichen Angebot, dann müßte wenigstens ein wörtliches Angebot festzustellen sein. Dazu würde es nicht genügen, daß die Klägerinnen in der Zeit vor Einführung der Kurzarbeit regelmäßig ihre Dienste geleistet haben. Wohl aber würde ein erkennbarer Protest gegen die Kurzarbeit ausreichen (BAG AP Nr. 18 zu § 615 BGB). Ein solcher Protest kann gegebenenfalls auch im Widerspruch des Betriebsrats gegen die Arbeitszeitverkürzung erblickt werden, weil in diesem Fall regelmäßig anzunehmen sein wird, daß der Betriebsrat nicht nur seine aus der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung fließenden Belange, sondern zugleich diejenigen der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer hat wahrnehmen wollen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, dann ist den Klagen stattzugeben.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Reinecke

Pinther



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

