

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

7. Ser 198

Matthias Prinz
Rechtsanwalt **92** www.prinz.law

Gesetz: § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2.8.1951 (BGBl. I S. 479); § 2 Abs.1 des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.10.1951 (GVBl. S. 127); § 56 BetrVG.

Leitsätze:

- 1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, den Arbeitsverdienst, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten, dann zu zahlen, wenn der gesetzliche Feiertag die entscheidende Ursache für den Ausfall der Arbeit ist. Das ist nicht der Fall, wenn andere Ursachen, wie z.B. die Verlegung der Arbeitszeit von einem Tag auf einen anderen bei Kurzarbeit, für die Arbeitsruhe maßgebend waren.
- 2) Die Verlegung der Arbeitszeit von einem Tag auf einen anderen für die gesamte Belegschaft eines Betriebes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats, soweit eine anderweitige gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, und ist ohne die Zustimmung des Betriebsrats nicht verbindlich.
- 3) Die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten setzt keine Betriebsvereinbarung voraus, die auf die Dauer und für eine unbestimmte Vielzahl von Fällen abgeschlossen ist. Zwar kann das Mitbestimmungsrecht durch eine solche Betriebsvereinbarung gestaltet werden. Es wird aber nicht erst durch sie geschaffen.
- 4) Auch solche Maßnahmen oder Anordnungen des Arbeitgebers, die nur vorübergehender Natur sind, aber die Ordnung des Betriebes betreffen, unterliegen dem Mitbestimmungsrecht, wenn es sich um eine der in § 56 Abs.1 BetrVG aufgeführten sozialen Angelegenheiten handelt.
- 5) Nicht der Mitbestimmung unterliegen die Fälle, bei denen es sich nur um die Gestaltung eines oder mehrerer konkreter Arbeitsverhältnisse handelt und bei denen besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahme veranlassen oder inhaltlich bestimmen.

Aktenzeichen: 1 AZR 646/54

Urteil des BAG vom 7. September 1956

LAG Hamm (Westf.)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 646/54
2. Sa 404/54 (Hamm)

Verkündet
am 7. September 1956
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

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](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1956 durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Berger und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Winkler und Feller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 26. Oktober 1954 - 2 Sa 404/54 - und des Arbeitsgerichts Detmold vom 13. Juli 1954 - 1 Ca 246/54 - aufgehoben.
Die Beklagte wird verurteilt, an die Kläger

R	DM 11.28	Hi	DM 8.48
S	" 11.07	Sc	" 8.88
F	" 9.92	Me	" 8.40
I	" 10.40	Pe	" 10.24
B	" 9.04	Gü	" 8.48
W	" 9.92	Sk	" 13.50
L	" 9.84	Ro	" 11.28
We	" 8.00	Ge	" 13.32
Wö	" 13.14	Lin	" 13.59
Weng	" 14.85	Mu	" 5.84
Hi	" 8.48	Be	" 8.88
Lar	" 8.48	Pa	" 9.84
Ri	" 14.49	Hin	" 5.84
K	" 15.48	J	" 10.40
Bo	" 13.59	Bl	" 9.09
M	" 13.86	Ba	" 9.54
Li	" 10.62	Ros	" 13.05
Wei	" 8.48	T	" 9.60
Wi	" 13.32	Hu	" 10.24
E	" 13.05		

zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !



Tatbestand:

Die Beklagte betreibt eine Weberei. Sie beschäftigt ungefähr 60 Arbeitskräfte.

Seit dem 15. März 1954 hatte die Beklagte in ihrem Betrieb Kurzarbeit eingeführt. Es wurde im Einvernehmen mit dem Betriebsrat dienstags, mittwochs und donnerstags je 8 Stunden gearbeitet. Für die Ausfalltage (Montag, Freitag und Samstag) erhielten die Kläger Kurzarbeiterunterstützung, die die Beklagte errechnete und nach Bewilligung durch das Arbeitsamt an die Kläger auszahlte.

In der Woche vom 17. zum 22. Mai 1954 schlug die Beklagte dem Betriebsrat vor, daß in der folgenden Woche vom 24. zum 29. Mai die für Donnerstag den 27. Mai vorgesehene Arbeitszeit auf Montag den 24. Mai verlegt werde. Ein Arbeitsausfall durch den Himmelfahrtstag (am 27. Mai) könne nicht hingenommen werden, weil für die kommenden Pfingsttage dringende Lieferungsaufträge zu erledigen seien. Der Betriebsrat war mit diesem Vorschlag nicht einverstanden. Daraufhin ordnete die Beklagte durch Aushang an, daß die Arbeit in der Himmelfahrtstagswoche von Donnerstag auf Montag vorverlegt werde. Die Kläger haben demgemäß in der Woche vom 24. bis 29. Mai am 24. (Montag), 25. (Dienstag) und 26. (Mittwoch) Mai 1954 gearbeitet. Bei der Berechnung der Kurzarbeiterunterstützung setzte die Beklagte den Himmelfahrtstag (27. Mai 1954) als Ausfalltag ein, für den Kurzarbeiterunterstützung bezahlt werden sollte. Das Arbeitsamt lehnte jedoch die Zahlung von Kurzarbeiterunterstützung für diesen Tag mit dem Hinweis ab, es handele sich bei dem Himmelfahrtstag um einen gesetzlichen Feiertag, an dem die Beklagte den vollen Lohn ohnehin bezahlen müsse.

Mit der vorliegenden Klage haben die 39 Kläger Zahlung des Lohnausfalls für den 27. Mai 1954 in Höhe der aus der Urteilsformel ersichtlichen, in rechnerischer Hinsicht unstreitigen Klagesummen begehrt. Sie sind der Ansicht, die Beklagte habe ohne Zustimmung des Betriebsrats die Arbeit von Donnerstag auf Montag nicht vorverlegen dürfen. Infolgedessen sei ihnen am 27. Mai 1954 ein Lohnausfall entstanden, den die Beklagte nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen bezahlen müsse.



Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen und vorgetragen, daß dringende betriebliche Gründe die Verlegung der Arbeit auf den Montag erforderlich gemacht hätten. Der Ausfall der Kurzarbeiterunterstützung sei nur deshalb entstanden, weil das Arbeitsamt auf Grund irriger Rechtsansicht den Himmelfahrtstag nicht als Ausfalltag angesehen habe. Den Klägern sei infolge des Feiertags kein Lohnverlust entstanden. Sie hätten in der fraglichen Woche ebenso Lohn für $3 \times 8 = 24$ Stunden erhalten wie in den vorhergehenden Wochen auch.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 13. Juli 1954 ist die Beklagte antragsgemäß verurteilt.

Auf die Berufung der Beklagten ist das arbeitsgerichtliche Urteil durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. Oktober 1954 abgeändert. Die Kläger sind mit ihrer Klage unter Zulassung der Revision abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, daß die Arbeit am Himmelfahrtstag 1954 nicht infolge dieses Feiertags ausgefallen sei. Das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen komme daher nicht zur Anwendung. Die Beklagte sei auf Grund der einschlägigen Tarifordnung und ihres Weisungsrechts berechtigt gewesen, Kurzarbeit einzuführen und die Werktage zu bestimmen, an denen gearbeitet werden sollte. Das Weisungsrecht sei nicht durch ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei der Bestimmung der Arbeits- und Ausfalltage beschränkt gewesen. Daher habe es einer Zustimmung des Betriebsrats zu der Anordnung der Beklagten, in der Himmelfahrtstagswoche statt donnerstags montags arbeiten zu lassen, nicht bedurft. Auch sei kein Anhaltspunkt dafür vorhanden, daß die Beklagte etwa in mißbräuchlicher Weise die Arbeitszeit von Donnerstag auf Montag vorverlegt habe. Vielmehr hätten hierfür vernünftige, wirtschaftliche und betriebliche Gründe vorgelegen.

Das Berufungsurteil ist den Klägern am 4. Dezember 1954 zugestellt. Sie haben hiergegen am 31. Dezember 1954 Revision eingelegt und diese am 31. Januar 1955 begründet.



Die Revision rügt vorab, das Landesarbeitsgericht habe die von den Klägern angetretenen Beweise, daß entgegen den Behauptungen der Beklagten keine dringenden betrieblichen Interessen für eine Vorverlegung der Arbeitszeit von Donnerstag auf Montag in der Himmelfahrtstagswoche vorgelegen hätten, nicht erhoben. Das Berufungsgericht habe lediglich den von der Beklagten benannten Zeugen W hierüber gehört und seine Aussage zu Ungunsten der Kläger verwertet, ohne sich damit auseinanderzusetzen, warum es die Beweisantritte der Kläger für unbeachtlich gehalten habe. Wenn aber die von den Klägern angebotenen Beweise erhoben worden wären, so hätte sich herausgestellt, daß zwingende betriebliche Gründe für eine Vorverlegung der Arbeitszeit in der Himmelfahrtstagswoche nicht vorhanden gewesen seien. Der Lagerbestand der Beklagten sei nämlich ausreichend gewesen, um die wegen des herannahenden Pfingstfestes nur wenig gestiegenen Aufträge zu erledigen. In Wahrheit sei die Vorverlegung der Arbeit auf den Montag nur im Hinblick auf den Himmelfahrtstag erfolgt. Der Beklagten sei es darauf angekommen, ihre Lohnzahlungspflicht aus dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen zu umgehen.

Abgesehen davon hätte die Verlegung der Arbeitszeit durch die Beklagte auch nur mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen können. Gemäß § 56 Abs.1 a BetrVG sei jede Arbeitszeitveränderung nur wirksam, wenn der Betriebsrat ihr zustimme. Das habe das Berufungsgericht verkannt. Die Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder der Textilindustrie für Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 enthalte nämlich keine Regelung dieser Frage. § 6 TO ermögliche zwar die Einführung der Kurzarbeit, betreffe aber nicht die Regelung der Arbeitszeit an den einzelnen Tagen, insbesondere auch nicht den Austausch einzelner Arbeitstage. Da der Betriebsrat seine Zustimmung zur Vorverlegung der Arbeitszeit von Donnerstag auf den vorhergehenden Montag in der Himmelfahrtstagswoche nicht gegeben habe, sei die Arbeitszeit für den Donnerstag durch die Beklagte nicht wirksam beseitigt worden. Es müsse so angesehen werden, als ob an diesem Tage gearbeitet worden wäre, und daher die Arbeit nur des Himmelfahrtstags wegen ausgefallen sei.



Die Revision beantragt,
unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile nach
den Klageanträgen zu erkennen.
Die Beklagte bittet,
die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Gemäß § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479) hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten, es sei denn, der Feiertag falle auf einen Sonntag. Für den in Nordrhein-Westfalen gelegenen Betrieb der Beklagten war Donnerstag, der 27. Mai 1954, als "Christi Himmelfahrtstag" gesetzlicher Feiertag im Sinne dieser Bestimmung (vgl. § 2 Abs.1 des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. Oktober 1951, GVBl. S. 127). Infolge dieses Feiertags ist die Arbeitszeit bei der Beklagten am Donnerstag, dem 27. Mai 1954 ausgefallen.

Zu Unrecht meint die Beklagte, die Arbeitszeit am 27. Mai 1954 sei nicht infolge des Himmelfahrtstags ausgefallen. Zwar ist es richtig, daß nach Sinn und Zweck des § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen der Arbeitnehmer nur dann vor einem Lohnausfall geschützt werden soll, wenn der gesetzliche Feiertag die entscheidende Ursache für den Ausfall der Arbeit ist, und daß das Gesetz dann nicht Platz greift, wenn andere Ursachen für die Arbeitsruhe maßgebend waren (vgl. BAG 1, 244; Denecke, AZO, 3. Aufl., § 105 GewO Anm. 10). Letzteres würde hier aber nur dann zutreffen, wenn die Arbeitszeit am Donnerstag, dem 27. Mai 1954, im Betriebe der Beklagten nicht wegen des gesetzlichen Feiertags ausgefallen wäre, sondern weil die Beklagte die Arbeitszeit, die sonst in ihrem kurzarbeitenden Be-



trieb am Donnerstag zu leisten war, wirksam und verbindlich auf den Montag vorverlegt hatte. Dann wäre die Verlegung der Arbeitszeit bzw. die Verlegung des Ausfalltages von Montag auf den gesetzlichen Feiertag Donnerstag die entscheidende nächste Ursache für den Ausfall der Arbeitszeit am Donnerstag gewesen. Die Verlegung der Arbeitszeit bzw. des Ausfalltages in der Himmelfahrtstagswoche war aber nicht wirksam, weil der Betriebsrat dieser die gesamte Belegschaft des Betriebes betreffenden, der Mitbestimmung nach § 56 Abs.1 a BetrVG unterliegenden Maßnahme nicht nur nicht zugestimmt, sondern sogar ausdrücklich widersprochen hat. Daher ist davon auszugehen, daß die Arbeitszeit am Donnerstag der Himmelfahrtstagswoche nur infolge des gesetzlichen Feiertags "Christi Himmelfahrt" ausgefallen ist. Die Beklagte ist also verpflichtet, den Klägern den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie erhalten hätten, wenn an diesem Tage gearbeitet worden wäre.

Unrichtig ist die Ansicht des Berufungsurteils, die Maßnahme der Verlegung der Arbeitszeit von einem Tag auf einen anderen unterliege auch im vorliegenden Falle nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Gemäß § 56 Abs.1 a BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Darunter fällt auch die Veränderung der Arbeitszeit, wie sie in einem kurzarbeitenden Betrieb durch die Verlegung der Arbeitszeit von einem Tag auf einen anderen erfolgen kann. Denn dadurch wird Beginn und Ende der Arbeitszeit eines Tages aufgehoben und Beginn und Ende der Arbeitszeit eines anderen Tages, an dem sonst keine Arbeitszeit vorgesehen ist, festgesetzt. Es darf nicht übersehen werden, daß das Gesetz eine Mitbestimmung des Betriebsrats nicht nur bei der Festlegung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, sondern jeder täglichen Arbeitszeit, also auch bei Ausnahmen von der Regel, vorsieht (vgl. Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 3.Aufl., § 56 Anm.14; Fitting in AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, II 2).

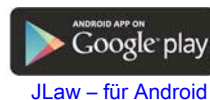
Eine tarifliche Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit enthält die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendende Tarifordnung für die gewerblichen Ge-



folgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen-Niederrhein vom 13. Januar 1939 nicht. Die §§ 2 ff., 6 TO regeln zwar die Dauer der Arbeitszeit und die Einführung von Kurzarbeit, nicht aber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und ihre Veränderungen. Auf die Dauer der Arbeitszeit und die Einführung der Kurzarbeit kommt es hier jedoch nicht an, sondern nur auf die Lage der Arbeitszeit in der Himmelfahrtswoche.

Gegen die Bejahung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats im vorliegenden Fall kann nicht eingewandt werden, die Frage der Verlegung der Arbeitszeit von einem Tag auf einen anderen bzw. die der Verlegung von Ausfalltagen sei nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt worden; die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 56 könne nur durch eine Betriebsvereinbarung, die auf die Dauer und für eine unbestimmte Vielzahl von Fällen abgeschlossen ist, verwirklicht werden. Der Anspruch des Betriebsrats sei ein Regelungsanspruch, der auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Aufstellung von Regeln gehe. Die Mitbestimmung nach § 56 BetrVG beziehe sich niemals auf vorübergehende Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers (so vor allem Dietz, BetrVG 2. Aufl., § 56 Anm. 1 bis 5, 15; ferner derselbe in Festschrift für Nipperdey, S. 147 ff). Diese Ansicht verkennt Bedeutung und Tragweite der gesetzlichen Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten.

Der Wortlaut des Gesetzes gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nur im Wege einer sogenannten generellen Betriebsvereinbarung erfolgt. Im Gegenteil, der Gesetzeswortlaut spricht gegen diese Auffassung. Denn es heißt in § 56 Abs.1 BetrVG eindeutig und klar: "Der Betriebsrat hat in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen". Es muß also vom Mitbestimmungsrecht selbst, seinem Sinn und Zweck, ausgegangen werden. Es besteht darin, daß der Arbeitgeber eine der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Maßnahme nur mit Zustim-



mung des letzteren treffen kann. Es bedarf damit einer Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dabei ist zu beachten, daß die in § 56 BetrVG genannten Angelegenheiten mangels anderweitiger gesetzlicher oder tariflicher Normierung an sich zum Teil durch Einzelarbeitsvertrag, zum Teil auch auf Grund des Weisungsrechts einseitig vom Arbeitgeber geregelt werden könnten. Gerade diese Möglichkeiten sollen aber durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eingengt werden. Man würde dem Sinn dieses Mitbestimmungsrechts nicht gerecht werden, wenn man seine Verwirklichung nur im Wege einer sogenannten generellen Betriebsvereinbarung zuließe. Zwar kann das Mitbestimmungsrecht durch eine solche Betriebsvereinbarung, wenn sie seine Substanz unberührt läßt, gestaltet werden. Es wird aber nicht erst durch sie geschaffen.

Wenn die ursprüngliche Formulierung des Regierungsentwurfs (§ 61) von einer Regelung durch Betriebssatzung gesprochen hat, dies aber im Gesetz mit Rücksicht auf den Streit über das Wesen der Betriebsvereinbarung fortgefallen ist, so kann daraus nichts für die Ansicht hergeleitet werden, die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten erfolge nur durch eine allgemeine Regeln enthaltende Betriebsvereinbarung. Was auch immer der Grund für die jetzige Gesetzesfassung ist, maßgebend ist das Gesetz, wie es verabschiedet worden ist. Das Gesetz spricht in § 56 BetrVG weder von Betriebsvereinbarung noch von Betriebssatzung, noch auch davon, daß Angelegenheiten zu regeln sind, sondern lediglich davon, daß der Betriebsrat in bestimmten Angelegenheiten mitzubestimmen hat, so daß in diesen Fällen eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erforderlich ist. Ob sich diese Einigung auf eine "allgemeine Regelung" oder eine sogenannte "Einzelmaßnahme" zu erstrecken hat, entscheidet sich ausschließlich danach, in welchen der in § 56 Abs.1 BetrVG genannten Angelegenheiten das Mitbestimmungsrecht gewährt wird. So heißt es in § 56 Abs.1 g) BetrVG, der Betriebsrat habe bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen mitzubestimmen. Hier ist also eine Mitbestimmung in Einzelfällen nicht gegeben. Hingegen heißt es in § 56 Abs.1 a) BetrVG nicht etwa, der Betriebsrat habe mitzubestimmen bei der Aufstellung von



Regeln über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen; vielmehr hat er hier kraft Gesetzes für jeden Fall bei Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen mitzubestimmen. Ob in objektiv dringenden Notfällen der Arbeitgeber einseitige vorläufige Anordnungen im Bereich des § 56 Abs.1 BetrVG treffen kann, braucht hier nicht entschieden zu werden. Denn im vorliegenden Falle war die Kurzarbeit mit dem Betriebsrat grundsätzlich dahin geregelt, daß dienstags, mittwochs und donnerstags gearbeitet wurde. Es war von vornherein vorauszusehen, daß im Jahre 1954 ein Donnerstag auf den Himmelfahrtstag (ein weiterer übrigens auf den Fronleichnamstag) fallen werde. Die Zustimmung des Betriebsrats konnte rechtzeitig eingeholt werden, so daß - bei Nichteinigung - auch noch ausreichend Zeit für eine Entscheidung der Einigungsstelle blieb.

Der Einwand, die hier vertretene Ansicht könne zu einer Lahmlegung des Betriebes führen, ist unrichtig. Zwar engt die Mitbestimmung des Betriebsrats das Direktionsrecht und damit die Bewegungsfreiheit des Arbeitgebers und seiner Beauftragten ein. Diese Folge ist aber mit der Mitbestimmung in den Angelegenheiten nach § 56 BetrVG zwangsläufig verbunden. § 56 BetrVG will das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dort gewähren, wo es sich um eine gewisse, sei es auch nur, wie im hier zu entscheidenden Fall, vorübergehende Ordnung im Betrieb handelt, die die gesamte Arbeitnehmerschaft oder Gruppen, Abteilungen, Schichten von ihr betrifft. In solchen Fällen bedarf es im Rahmen des § 56 BetrVG notwendig der Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Alle die Ordnung des Betriebes betreffenden Maßnahmen auf dem Gebiet der sozialen Angelegenheiten des § 56 Abs.1 BetrVG sind deshalb zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich zu treffen oder zu regeln.

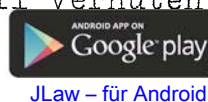
Recht verstanden führt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats niemals zu einer Lahmlegung des Betriebes, sondern es fördert Ruhe und Ordnung im Betrieb und damit die Arbeitsfreudigkeit und Arbeitswilligkeit der Betriebsgemeinschaft. Es ist insbesondere nicht einzusehen, warum



die Verlegung der Arbeitszeit von einem Tag auf einen anderen, obwohl sie eine Angelegenheit nach § 56 Abs.1 a) BetrVG betrifft, nur deswegen nicht unter die Mitbestimmung fallen soll, weil sie vorübergehender Natur sei. Auch eine solche Maßnahme berührt die Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft und die Ordnung des Betriebes, mithin das, was "mitbestimmungswürdig" ist, auf das stärkste. Das beweist gerade der vorliegende Fall. In aller Regel richtet sich nämlich die gesamte Arbeitnehmerschaft eines Betriebes darauf ein, daß an einem gesetzlichen Feiertag die Arbeitszeit ausfällt, und daß die Arbeitnehmer an einem solchen Tag die feiertägliche Ruhe und Erholung ohne Lohnverlust genießen können. Warum die Mitbestimmung in einem solchen Fall zur Lahmlegung des Betriebes führen sollte, ist ebenso wenig einzusehen. Es ist schon ausgeführt worden, daß die Beklagte Zeit genug hatte, sich zur Anordnung der Verlegung der Arbeitszeit vom Himmelfahrtstag auf den vorhergehenden Montag mit dem Betriebsrat zu einigen, gegebenenfalls eine Entscheidung der zuständigen Einigungsstelle rechtzeitig herbeizuführen.

Im übrigen darf nicht übersehen werden, daß solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die keine echte soziale Angelegenheit nach § 56 Abs.1 BetrVG und damit nicht die Ordnung des Betriebes betreffen, natürlich nicht der Mitbestimmung unterliegen. Das trifft insbesondere auf Fälle zu, "bei denen es sich nur um die Gestaltung eines oder mehrerer konkreter Arbeitsverhältnisse handelt und bei denen besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahme veranlassen oder inhaltlich bestimmen" (Siebert-Hilger, BB 1955, S. 670).

Ist also mangels wirksamer Verlegung der Arbeitszeit vom Donnerstag der Himmelfahrtstagswoche auf den vorhergehenden Montag die Arbeitszeit in Wahrheit nur infolge des Himmelfahrtstags am Donnerstag ausgefallen und somit der Anspruch der Kläger gemäß § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen begründet, so kann dagegen nicht eingewandt werden, die Kläger würden dann in der Himmelfahrtstagswoche mehr Lohn (nämlich für vier statt drei Tage) erhalten, als sie sonst bekommen haben würden. Das aber widerspreche Sinn und Zweck des Lohnzahlungsgesetzes an Feiertagen, das nur einen Lohnausfall verhüten wolle. Es ist zwar



richtig, daß auch die Kläger der Anordnung der Beklagten gefolgt sind, am Montag zu arbeiten. Sie haben auch in der fraglichen Woche wie in den vorhergehenden Wochen der Kurzarbeit Lohn für drei Tage, nämlich für Montag, Dienstag und Mittwoch, erhalten und ferner zusätzlich Anspruch auf Lohnzahlung für einen weiteren vierten, den Himmelfahrtstag. Diese Folge widerspricht aber keineswegs dem § 1 Abs.1 des Lohnzahlungsgesetzes an Feiertagen. Denn die Kläger haben in der Himmelfahrtstagswoche 1954 nicht deswegen Lohn für vier Tage zu beanspruchen, weil der Donnerstag ein Himmelfahrtstag war, sondern weil sie entgegen der Regel auch an dem fraglichen Montag tatsächlich Arbeit geleistet haben.

Es war daher auf die Revision das Berufungsurteil aufzuheben. Auch das der Klage stattgebende arbeitsgerichtliche Urteil mußte aufgehoben werden, weil es fälschlicherweise die Beklagte verurteilt hat, eine Gesamtsumme an die Kläger zu zahlen, obwohl keine Gesamtgläubigerschaft der Kläger (§ 428 BGB) vorliegt. Vielmehr mußte die Beklagte zur Zahlung der einzelnen, von den Klägern verlangten und aus der Urteilsformel ersichtlichen Klagesummen mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO verurteilt werden.

gez. Dr. König

Dr. Berger

Dr. Poelmann

Dr. Winkler

Feller



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

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