

21. März 1957

33

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

Gesetz: BGB § 157

Leitsätze:

Die Ankündigung von Kurzarbeit ist auch gegenüber
Arbeitnehmern, denen etwa gleichzeitig gekündigt wird,
wirksam.

Aktenzeichen: 2 AZR 503/54

Urteil des BAG vom 21. März 1957

LAG Hamm/W.



2 AZR 503/54

1 Sa 220/54 (Hamm)

Verkündet
am 21. März 1957

gez. G r o l l,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1957 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Fink und Wagner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. August 1954

- 1 Sa 220/54 - und des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 24. März 1954 - 1 Ca 137/54 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerinnen.

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](#)

Tatbestand:

Die Parteien unterstehen nach ihrer Ansicht und der Ansicht des Landesarbeitsgerichts dem Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie in Nordrhein-Westfalen vom 12. Januar 1952 (RTV); sein § 2 Nr. 9 lautet:

"Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit nach einer Ankündigungsfrist von 4 Tagen einführen".

Die Klägerinnen waren bei der Beklagten als Hilfsarbeiterinnen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 1/2 Stunden beschäftigt. Am 30. Dezember 1953 kündigte die Beklagte nach Beratung mit dem Betriebsrat mit Wirkung vom 4. Januar 1954 die Verkürzung der Arbeitszeit auf 25 1/2 Stunden an. Am 31. Dezember 1953 kündigte die Beklagte den Klägerinnen zum 13. Januar 1954; sie zahlte ihnen für die Zeit vom 4. bis 13. Januar 1954 den Kurzarbeiterlohn.

Die Klägerinnen halten die Ankündigung von Kurzarbeit wegen der Kündigung für unzulässig und verlangen die Bezahlung der Differenz zwischen dem vollen Lohn und dem Kurzarbeiterlohn für den bezeichneten Zeitraum in der rechnerisch nicht streitigen Höhe von je 33,32 DM.

In beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klagabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigen darf, dem er etwa gleichzeitig die Kurzarbeit ankündigt, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits; denn die angekündigte Kündigung bekämpfen die Klägerinnen jedenfalls mit der vorliegenden Klage nicht.



Zur Entscheidung steht lediglich die Frage, ob die von der Beklagten allgemein am 30.Dezember 1953 zum 4.Januar 1954 ausgesprochene Ankündigung von Kurzarbeit für die beiden Klägerinnen dadurch hinfällig geworden ist, dass die Beklagte ihnen am Tage darauf, nämlich am 31.Dezember 1953, zum 13.Januar 1954 gekündigt hat.

Das Landesarbeitsgericht bejaht diese Frage mit der folgenden Begründung: Jede Kurzarbeitsklausel enthalte den Willen der Tarifvertragsparteien, die Arbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten. Die Arbeitgeber verfolgten dabei den Zweck, sich die Arbeitskräfte zu erhalten, ohne den vollen Lohn zahlen oder auch nur die Änderungskündigung aussprechen zu müssen; um dieses Vorteils willen begeben sich der Arbeitgeber seines Kündigungsrechts. Für den Arbeitnehmer sei die Erhaltung des Arbeitsplatzes entscheidend; darum opfere er den Anspruch auf den vollen Lohn und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. So gesehen enthalte die Kurzarbeitsklausel für jede der Tarifvertragsparteien Vorteile und Nachteile. Aus dieser Ausgewogenheit von Vor- und Nachteilen ergäbe sich mangels ausdrücklicher anderweiter Vereinbarung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht gleichzeitig kündigen und zugleich durch Einführung der Kurzarbeit den Lohn verkürzen könne. Das gelte jedenfalls dann, wenn die Einführung der Kurzarbeit und Kündigung zusammenfielen oder zum mindesten so dicht beieinanderlägen wie im vorliegenden Fall.

Mit Recht hält die Revision diese Begründung für rechtlich nicht haltbar. Zunächst scheidet die Ausführung des Landesarbeitsgerichts, "daß der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nicht gleichzeitig kündigen und durch Einführung der Kurzarbeit den Lohn verkürzen kann", nicht klar die hier nicht interessierende Frage, ob die erfolgte Anordnung von Kurzarbeit das Recht zur gleichzeitigen oder späteren Kündigung ausschließt, von der hier zu entscheidenden Frage, ob das später ausgeübte Kündigungsrecht die zuvor erfolgte Anordnung von Kurzarbeit nachträglich hinfällig macht.



Das Landesarbeitsgericht übersieht ferner, daß die Anordnung von Kurzarbeit auf einer ganz anderen Ebene als die Kündigung des Arbeitsverhältnisses liegt. Die Anordnung von Kurzarbeit läßt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen und erschöpft sich lediglich in der Ausübung einer dem Arbeitgeber - hier durch den Tarifvertrag - gewährten Befugnis, die Arbeitszeit einseitig ohne eine Änderungskündigung herabzusetzen. Die Kündigung dagegen bringt den ganzen Arbeitsvertrag zur Beendigung. Der Arbeitnehmer kann also auch innerhalb der Kündigungsfrist verkürzt arbeiten; die Kündigung schließt denknottwendig die Möglichkeit der Kurzarbeit keineswegs aus. Die umgekehrte Frage, ob und etwa unter welchen Voraussetzungen die Anordnung von Kurzarbeit eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung nach § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt macht, weil dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung nicht mehr anerkannt werden können, ist hier nicht zu entscheiden.

Schließlich tragen auch die vom Landesarbeitsgericht angestellten wirtschaftlichen Überlegungen nicht das Ergebnis, daß auch ohne eine ausdrückliche dahingehende tarifliche Bestimmung eine Kündigung die tariflich zugelassene Anordnung von Kurzarbeit rechtlich hinfällig macht. Es mag sein, daß die Tarifvertragsparteien die Kurzarbeitsklausel im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, um die Betriebsleitung im Hinblick auf die Schwankungen in der Produktion genügend elastisch zu gestalten und so Entlassungen von Arbeitnehmern zu vermeiden. Dieser Umstand allein reicht jedoch nicht zu der im Ergebnis vom Landesarbeitsgericht gezogenen Schlußfolgerung aus, dass jede Kurzarbeitsklausel, also auch die hier zur Rede stehende, als selbstverständlich und daher ohne ausdrückliche Bestimmung die Vereinbarung mitenthalte, dass die Anordnung der Kurzarbeit gegenüber einem Arbeitnehmer hinfällig werde, dem der Arbeitgeber etwa gleichzeitig kündigt (a.A. Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., 1. Band, S.527).

Dies gilt insbesondere für die vorliegende Kurzarbeitsklausel. Sie gewährt dem Arbeitgeber nicht das Recht, einzelnen beliebigen Arbeitnehmern die Arbeitszeit zu kürzen, andere dagegen voll arbeiten zu lassen, sondern nur die



Befugnis, für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil die Kurzarbeit einzuführen; mit diesem Teil kann doch immer nur eine geschlossene Gruppe, regelmäßig eine Betriebsabteilung gemeint sein. Dies hat seinen guten Sinn. Die Arbeit des einzelnen Arbeitnehmers gilt regelmäßig nicht sich selbst, sondern ist Teil eines sinnvollen Ganzen; die Arbeitnehmer arbeiten Hand in Hand miteinander zur Erreichung des gemeinsamen Betriebszwecks. Die erforderliche Produktionseinschränkung soll daher in ihrer Wirkung sinnvoll auf alle Betriebsangehörigen oder eine bestimmte zusammengehörige Gruppe von ihnen verteilt werden. Mit dieser von der vorliegenden Kurzarbeitsklausel offenbar bezweckten sinnvollen organischen Zusammenarbeit würde es aber nicht zu vereinbaren sein, dass die Kurzarbeitsklausel beliebigen Arbeitnehmern gegenüber, denen gerade gekündigt ist, nicht wirksam wäre. Ihre volle Arbeitskraft könnte unter Umständen gar nicht sinnvoll verwertet werden, wenn die anderen Arbeitnehmer, mit denen sie Hand in Hand arbeiten, verkürzt arbeiten.

Damit erledigt sich auch ein näheres Eingehen auf die anderen von beiden Teilen herangezogenen Bestimmungen des vorliegenden Tarifvertrages sowie andere Tarifverträge.

Nur wenn die Beklagte ihr Recht zur Einführung der Kurzarbeit dadurch missbraucht hätte, dass sie den Klägerinnen gekündigt hat, würde die Ankündigung der Kurzarbeit ohne rechtliche Wirkung sein. Daß die Ankündigung der Kurzarbeit neben einer etwa gleichzeitigen Kündigung in jedem Falle missbräuchlich ist, ist nicht einzusehen. Besondere Umstände, die einen solchen Missbrauch ergeben, haben die Klägerinnen selbst nicht vorgetragen.

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Martel

Fink

Wagner



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

