

- 8. Okt. 1959

98

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

Gesetz: BGB § 611; MTV für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 2.4.1952 (Ang.-RTV) §§ 2, 3, 7; BGB § 616; BGB § 293; BGB § 615; BetrVG § 56 Abs. 1 Buchst.a; Ang.-RTV § 2 Ziff. 3; MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 12.1.1952 (Arb.-RTV) § 2 Ziff. 7; TVG § 1; BetrVG §§ 56, 59; BGB § 242

Leitsätze:

1. Das Arbeitsverhältnis ist, unbeschadet seines persönlichen Charakters, auf dem wirtschaftlichen Austausch von Arbeit gegen Entgelt aufgebaut. Der Grundsatz, daß nur die tatsächlich geleistete Arbeit zu vergüten ist, wohnt an sich jedem Arbeitsverhältnis wesensgemäß inne.
2. Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 2.4.1952 (Ang.-RTV) lassen die Regel "Ohne Arbeit kein Entgelt" grundsätzlich unberührt.
3. Die Bezugnahme eines Tarifvertrages auf einen bestimmten anderen bereits bestehenden, den Tarifvertragsparteien bekannten Tarifvertrag ist zulässig. Durch eine solche Bezugnahme wird, wenn der bezugnehmende und der in Bezug genommene Tarifvertrag selbst schriftlich abgeschlossen sind, ferner auch die Schriftform des § 1 Abs. 2 TVG gewahrt.
4. Die Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, in Erweiterung des in § 56 BetrVG vorgesehenen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates auch einen Ausfall der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Volksfesten auf Grund entsprechender Abmachungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber vorzusehen.

Aktenzeichen: 2 AZR 503/56

Urteil des BAG vom 8. Oktober 1959

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

R_503/56

5 Sa 254/56 Düsseldorf

ündet:

. Oktober 1959

Weinrich,
erungssekretär
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1959 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Fink und von Lossau für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - 1. Kammer - vom 7. August 1956 - (1) 5 Sa 254/56 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als technischer Angestellter beschäftigt; er arbeitet im Betriebe als Vorzeichner.

Nachdem im Jahre 1955 nur 27 % der Arbeiter am Rosenmontag zur Arbeit erschienen waren, von denen ein weiteres Drittel bis zum Mittag den Betrieb bereits wieder verlassen hatte, sprach sich 1956 der Betriebsrat in seiner Sitzung vom 6. Februar 1956 für eine Betriebsruhe am Rosenmontag aus. Der Betriebsratsvorsitzende wurde beauftragt, in diesem Sinne mit der Betriebsleitung zu verhandeln. Es kam zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung ein Übereinkommen zustande, dass am Rosenmontag 1956 in den Werkstätten der Beklagten die Arbeit entgeltlos ausfallen, in der Verwaltungsabteilung dagegen gearbeitet werden solle. Dementsprechend wurde verfahren.

Der Kläger erschien am Rosenmontag zur Arbeit; die Beklagte liess ihn jedoch nicht arbeiten. Sie zog ihm vom Februargehalt wegen des Arbeitsausfalles am Rosenmontag 8/200 seines Gehalts mit 23,-- DM ab. Bei den Werkmeistern, die sich am Rosenmontag, wie an jedem anderen Montag, zu einer 1 - 2stündigen Besprechung über die Arbeitseinteilung der laufenden Woche getroffen, im übrigen aber ebenfalls nicht gearbeitet hatten, wurde ein Gehaltsabzug nicht vorgenommen.

Der Kläger fordert mit der Klage Zahlung der ihm vom Februargehalt abgezogenen 23,-- DM.

Den bei dem Kläger vorgenommenen Abzug rechtfertigt die Beklagte unter Hinweis auf den für das Arbeitsverhältnis des Klägers massgebenden Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

- 3 -



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



- 3 -

vom 2. April 1952 (Ang.-RTV). Dort ist in § 2 Ziff. 3 für die Gruppe der mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeitenden Betriebsangestellten, zu der der Kläger unstreitig gehört, folgendes bestimmt:

"Für Werkmeister und sonstige Betriebsangestellte, die mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeiten, gilt die für die Arbeiter des betreffenden Betriebes oder der betreffenden Betriebsabteilung festgesetzte Arbeitszeit."

In dem für die Arbeiterschaft der Beklagten massgebenden Manteltarifvertrag für Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 (Arb.-RTV), der in § 2 die Arbeitszeit der Arbeiter regelt, ist in der dortigen Ziff. 7 bestimmt:

"An Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Arbeitsschichten oder Arbeitsstunden ausfallen."

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision erstrebt.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch des Klägers auf Zahlung der ihm vom Februargehalt abgezogenen 23,-- DM mit der Begründung abgewiesen, dass grundsätzlich der Lohnanspruch entfalle, wenn keine Arbeit geleistet werde, der Kläger also für die am Rosenmontag nicht geleistete Arbeit auch kein Entgelt verlangen könne. Den Ausfall der Arbeit

- 4 -



- 4 -

am Rosenmontag habe der Betriebsrat mit der Betriebsleitung auf Grund der ihn hierzu ermächtigenden tariflichen Bestimmungen rechtswirksam vereinbart.

Die Revision bekämpft diese Ausführungen, indem sie geltend macht, dass bei dem Monatsgehalt des Angestellten eine unmittelbare Beziehung zwischen seiner regelmässigen Arbeitszeit und dem Entgelt fehle und dass deshalb der gelegentliche Ausfall von Arbeitszeit den Gehaltsanspruch nicht mindere, wie auch die tarifliche Regelung im Falle von Kurzarbeit zeige. Ebenso wie nach der hier vorliegenden tariflichen Regelung eine gelegentliche Überschreitung der Arbeitszeit keinen Mehranspruch des Angestellten auslöse, so trete auch bei gelegentlicher Unterschreitung kein Ausfall ein. Das Landesarbeitsgericht habe mit seiner Annahme, durch die Vereinbarung zwischen Werksleitung und Betriebsrat sei die Arbeitspflicht des Klägers und mit ihr die Vergütungspflicht der Beklagten für den Rosenmontag 1956 beseitigt worden, die Bestimmung des § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV verkannt: Diese betreffe lediglich die Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der unter § 2 Ziff. 1 Ang.-RTV festgelegten gesamten Arbeitszeit der Angestellten, verweise aber nicht auf die tarifliche Regelung des Arb.-RTV, was rechtlich auch nicht zulässig gewesen wäre. § 2 Ziff. 7 Arb.-RTV sei - wenn überhaupt - nur für die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeiter gültig, aber nicht auch für die Angestellten. Die Beklagte habe somit das Arbeitsangebot des Klägers unberechtigt abgelehnt. Mit Rücksicht darauf, dass die Beklagte den Werkmeistern trotz einer nur 1 - 2stündigen Arbeit am Rosenmontag den vollen Februarlohn ohne Abzug gezahlt hat, sei sie zumindest wegen des Gebots der Gleichbehandlung zur Zahlung an den Kläger verpflichtet.

Diese Angriffe der Revision vermögen das vom Landesarbeitsgericht gewonnene Ergebnis nicht zu erschüttern.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



- 5 -

I.

Die Berechnung des Arbeitsentgelts nach dem Zeitabschnitt eines Monats besagt nicht, dass dem auf Monatslohn oder Monatsgehalt angestellten Arbeitnehmer der Monatslohn oder das Monatsgehalt auch dann voll zusteht, wenn er in dem betreffenden Monat nicht voll gearbeitet hat. Denn das Arbeitsverhältnis ist – unter Wahrung seines personalen Charakters – auf dem wirtschaftlichen Austausch von Arbeit gegen Lohn bzw. Gehalt aufgebaut (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I S. 115 – 118, insbesondere S. 118). Auch wenn die in vielen Tarifverträgen übliche Klausel, dass nur die tatsächlich geleistete Arbeit zu vergüten ist, in dem hier massgebenden Ang.-RTV fehlt, so wohnt doch ihr Grundsatz an sich jedem Arbeitsverhältnis wesensgemäss inne, gleichgültig nach welchen Zeitabschnitten, ob Monaten, Wochen oder Stunden, das Arbeitsentgelt berechnet wird. Hat der auf Monatsentgelt angestellte Arbeitnehmer an einzelnen Tagen des Monats nicht gearbeitet, so mindert sich im Maßstab des § 323 Abs. 1 zweiter Halbsatz BGB sein Gehaltsanspruch. Der Kläger kann also, da er am Rosenmontag tatsächlich nicht gearbeitet hat, nur dann eine diesen Tag mitumspannende Bezahlung verlangen, wenn eine besondere Bestimmung, sei sie einzelvertraglicher, betriebsvereinbarungsmässiger, tariflicher oder gesetzlicher Art, Platz greift, die ihm eine Lohnfortzahlung auch ohne Arbeitsleistung sichert. Dabei scheiden hier eine Betriebsvereinbarung und eine einzelvertragliche Abmachung von vornherein aus.

II.

Tarifliche Ansprüche dieser Art bestehen aber auch nicht.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

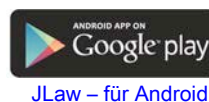
1) § 2 Ziff. 1 Ang.-RTV, der bestimmt, dass die regelmässige Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden täglich, d.h. von 48 Stunden an den sechs Werktagen der Woche, nicht überschreiten darf, gibt in Verbindung mit dem Gehaltstarifvertrag dem Angestellten keine - unabhängig von seiner Leistung bestehende - Garantie auf den Monatslohn. Das ergibt sich aus § 5 Ziff. 2 Ang.-RTV, der die Bezahlung der Kurzarbeit regelt und in seinem Satz 1 allgemein bestimmt, dass angeordnete Kurzarbeit nicht unter 45 Stunden wöchentlich noch nicht zu einer Verminderung des Monatsgehalts führt. Dieser Bestimmung, die sich nach ihrer ganzen Fassung als eine besondere Regelung und damit als Vergünstigung für die von ihr erfassten Angestellten kennzeichnet, hätte es nicht bedurft, wenn dem Monatsgehaltsempfänger das monatlich berechnete Gehalt auch bei Arbeitsausfall voll zu bezahlen wäre.

Der Ausfall des Rosenmontags lässt sich auch nicht etwa unter diese die Kurzarbeit regelnde Bestimmung mit der Rechtsfolge pressen, dass drei Stunden des ausgefallenen Rosenmontags als noch innerhalb der Toleranzgrenze der 45 Stunden liegend voll bezahlt werden müssten. Denn jene Bestimmung setzt nach ihrem insoweit eindeutigen Wortlaut voraus, dass "Kurzarbeit" in Rede steht, mit welchem Begriff in der Rechtsterminologie ein fester Inhalt verbunden ist, der bei einem Arbeitsausfall der hier in Rede stehenden Art jedoch nicht gegeben ist (siehe BAG AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung, mit zust. Anmerkung von Tophoven). Eine ausdehnende Auslegung dieser, eine Ausnahme von dem Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" darstellenden, für einen eng umgrenzten Sachverhalt zugeschnittenen Bestimmung auf einen wirtschaftlich und interessemässig völlig anders liegenden Sachverhalt scheidet aus.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2) Aus § 3 Ziff. 1 Abs. 2 Ang.-RTV lässt sich der Anspruch des Klägers nicht herleiten. § 3 Ziff. 1 Abs. 2, erster Halbsatz Ang.-RTV bestimmt, dass eine gelegentliche, d.h. nicht regelmässig wiederkehrende Überschreitung der regelmässigen Arbeitszeit bis zu 12 Stunden im Monat mit dem Monatsgehalt abgegolten wird. Aus dieser Bestimmung will der Kläger folgern, dass ein gelegentlicher Arbeitsausfall bis zu 12 Stunden oder doch jedenfalls ein Arbeitsausfall in dem hier interessierenden Rahmen bis zu 8 Stunden, mögen auch diese 8 Stunden auf einen vollen Arbeitstag entfallen, nicht zu einer Gehaltskürzung führen dürfe.

Dem vermag der Senat nicht beizupflichten. Als korrespondierendes Gegenstück zu § 3 Ziff. 1 Abs. 2 Ang.-RTV regeln andere Vorschriften den nicht verschuldeten Arbeitsausfall in einem dem Angestellten günstigen Sinne.

Ist der Angestellte durch Krankheit oder andere in seiner Person liegende unverschuldete Gründe an der Arbeitsleistung verhindert, so greift § 7 Ang.-RTV ein, der die Regelung des § 616 BGB wiederholt. Den Ausfall wegen Kurzarbeit regelt § 5 Ang.-RTV. Die eben genannten Bestimmungen bilden, nachdem sie nun einmal ebenso wie § 3 Ziff. 1 Abs. 2, erster Halbsatz Ang.-RTV in diesen Tarifvertrag aufgenommen sind und das Zuschlagswesen für die regelmässige Mehrarbeit sowie für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit in den §§ 3, 4 Ang.-RTV besonders geregelt ist, das Gegenstück zu der Regelung des § 3 Ziff. 1 Abs. 2 Ang.-RTV. Für eine erweiternde Auslegung dieser Bestimmungen auf die Fälle des gelegentlichen Arbeitsausfalls ist also kein Raum mehr. Der Tarifvertrag, dessen Normierungen die Parteien in deren Gesamtheit gewollt haben, muss als eine Einheit gesehen werden, und dem entsprechen die hier in Rede stehenden Vorschriften sachlich einander. Demgegenüber ist es gleichgültig, ob sie auch äusserlich zusammen aufgeführt werden oder nicht.

Vor allem aber ist in § 3 Ziff. 1 Abs. 2, erster Halbsatz Ang.-RTV nur die gelegentliche stundenweise Überschreitung der Arbeitszeit ins Auge gefasst und jedenfalls nicht die zusätzliche Arbeit an einem freien Tage, die diesen selbst zu einem vollen Arbeitstag machen würde. Unter einer gelegentlichen Überschreitung der Arbeitszeit wird allgemein eben nur die nicht regelmässige Mehrarbeit verstanden, die der normalen Arbeitszeit eines Arbeitstages an diesem Arbeitstag selbst angehängt wird (siehe wieder BAG AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung). Sollte etwas anderes gemeint sein, hätten die Tarifvertragsparteien das zum Ausdruck bringen müssen. Es kann deshalb § 3 Ziff. 1 Abs. 2, erster Halbsatz Ang.-RTV nicht entsprechend für den Arbeitsausfall eines ganzen Tages herangezogen werden.

3) § 7 Ang.-RTV und die ihm inhaltsgleiche Bestimmung des § 616 BGB greifen ebenfalls nicht Platz. Denn am Rosenmontag ist die Arbeit des Klägers, zwar aus Gründen, die letztlich ihre Ursache in der Belegschaft hatten, nicht aber aus Gründen, die gerade in seiner, des Klägers, Person lagen, ausgefallen. Auf Gründe, die nicht in der Person des Angestellten liegen, lassen sich diese Bestimmungen nicht ausdehnen. Vielmehr sind die auf die persönlichen Umstände des Angestellten Rücksicht nehmenden Bestimmungen ein Ausfluss der personellen Struktur des Arbeitsverhältnisses, die eine Ausdehnung auf betriebliche Umstände nicht zulassen (siehe auch Staudinger-Nipperdey-Mohnen, § 616 Anm. 12 mit weiteren Nachweisen).

III.

Auch auf die gesetzlichen Bestimmungen des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) vermag sich der Kläger nicht zu stützen. Der Kläger ist zwar am Rosenmontag zur Arbeit erschienen und hat arbeiten wollen; er hätte auch, wie in der Klage-



schrift vorgetragen und von der Beklagten nicht bestritten worden ist, trotz der Arbeitsruhe der Arbeiter im Betriebe arbeiten können. Dennoch war die Beklagte nicht im Annahmeverzug. In Annahmeverzug gerät der Gläubiger nur dann, wenn ihm der Schuldner die geschuldete Leistung, so wie er sie zu erbringen hat, anbietet.

An diesen Voraussetzungen könnte es entweder aus tatsächlichen oder aus rechtlichen Gründen fehlen, und zwar aus tatsächlichen, wenn der Kläger am Rosenmontag seine Arbeit nicht so, wie er sie vertragsgemäss zu bewirken hat, angeboten hätte, und aus rechtlichen Gründen, wenn am Rosenmontag gar keine Arbeitspflicht bestand und der Kläger daher an diesem Tage gar keine Leistung zu bewirken hatte (§ 293 BGB).

1) Es ist schon zweifelhaft, ob in tatsächlicher Beziehung der Kläger am Rosenmontag seine Dienste in der Weise angeboten hat, wie er sie üblicherweise vertraglich zu leisten hat. Es ist zwar, da die Beklagte dem Klagevertrag des Klägers, er habe im Betrieb am Rosenmontag arbeiten können, nicht widersprochen hat, davon auszugehen, dass der Kläger tatsächlich hätte arbeiten können. Damit ist aber noch nicht gesagt, dass er auch die vertraglich ihm obliegende Leistung hätte erbringen können. Denn er gehörte zu der Gruppe von Angestellten, die zusammen mit den Arbeitern arbeiten (vgl. § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV), was - da sonst die Bestimmung des § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV nicht zu verstehen wäre - nicht nur als ein räumliches, sondern als ein organisatorisch sinnvolles Zusammenarbeiten zu verstehen ist. Als Angestellter dieser Gruppe hätte der Kläger zwar am Rosenmontag in den Betriebsräumen etwas tun und möglicherweise auch für die nächsten Tage etwas vorarbeiten können ; es wäre aber vielleicht doch nicht diejenige Arbeit gewesen, die er nach seinem Arbeitsvertrage, nämlich Arbeit in sinnvollem Zusammenarbeiten mit den Arbeitern, zu leisten hatte.



- 10 -

Dabei erhebt sich allerdings die Frage, ob die Beklagte sich darauf berufen darf, dass die Arbeiterschaft, wenn der Kläger ohne sie die ihm vertragsmässig obliegende Leistung nicht erbringen kann, am Rosenmontag nicht zur Arbeit erschienen ist. Wäre die Initiative zu dem Ausfall der Arbeit allein von der Beklagten ausgegangen, so wäre der Fall möglicherweise anders zu beurteilen. Hier hatte aber der Betriebsrat, belehrt durch die Erfahrung des Vorjahres, in dem von Anfang an mehr als 2/3 der Arbeiterschaft am Rosenmontag gefehlt hatten, beschlossen, der Betriebsleitung den entschädigungslosen Ausfall des Rosenmontags für die Betriebsabteilung vorzuschlagen. Darauf war die Beklagte eingegangen. Mag der Arbeitsausfall schliesslich auch nur für die Werkstätten und nicht auch für die Verwaltungsabteilung vereinbart worden sein, so bleibt doch bestehen, dass die Anregung letztlich doch immer vom Betriebsrat ausging. Es handelte sich also um einen aus der Sphäre der Arbeitnehmer stammenden Vorgang, das gilt auch ohne Rücksicht darauf, ob der Betriebsrat zu einem solchen Vorgehen legitimiert ist oder nicht, da er immer als Repräsentant der Belegschaft handelt. Ähnlich wie nach der Betriebsrisikolehre der Arbeitgeber sich wegen der Nicht-Lohnzahlung auf ein aus der Sphäre der Arbeitnehmer stammendes Arbeitshindernis (z.B. den Streik im Versorgungsbetrieb) berufen darf (vgl. BAG in AP Nr. 2 und 4 zu § 615 BGB "Betriebsrisiko"), würde es daher auch hier der Beklagten nicht verwehrt sein, sich darauf zu berufen, dass infolge des Nichterscheinens der Arbeiter am Rosenmontag der Kläger gar nicht in der ihm vertraglich obliegenden Weise zu arbeiten in der Lage war.

In nähere Prüfung der aufgeworfenen Fragen braucht jedoch nicht eingetreten zu werden, da es an einer anderen Voraussetzung des Annahmeverzuges fehlt.

- 11 -



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



2) Die Beklagte ist schon deshalb nicht in Annahmeverzug geraten, weil am Rosenmontag keine Verpflichtung des Klägers zur Arbeit bestand. Demgemäss war die Beklagte auch nicht gehalten, eine ihr nicht geschuldete Arbeitsleistung anzunehmen. Denn der Betriebsrat hatte mit der Betriebsleitung die Arbeitsruhe für den Rosenmontag vereinbart, und das war auch für den Kläger bindend.

a) Aus dem Betriebsverfassungsgesetz lässt sich allerdings die Befugnis des Betriebsrats zu dieser Regelung nicht herleiten. In § 56 Abs. 1 Buchst. a) BetrVG ist dem Betriebsrat das Recht der Mitbestimmung bei der Festlegung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit sowie der Pausen eingeräumt. Damit hat der Betriebsrat nur die Möglichkeit, die anderweit normierte Arbeitszeit zu verteilen und zu verlegen. Er hat hiernach aber nicht die Möglichkeit, die Dauer der Arbeitszeit zu bestimmen. Die Formulierung des Gesetzes ist eindeutig. (Siehe Dietz, BetrVG, 2. Aufl., § 56 Anm. 16; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 28 ff.; A.A. Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 16; auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Auflage, Band II, S. 825/826).

b) Wohl aber ergibt sich die Befugnis des Betriebsrats zu dem zwischen ihm und der Betriebsleitung vereinbarten entgeltlosen Ausfall der Arbeitszeit am Rosenmontag aus § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV in Verbindung mit § 2 Ziff. 7 Arb.-RTV.

Wenn in § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV bestimmt ist, dass für Werkmeister und sonstige Betriebsangestellte, die mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeiten, die für die Arbeiter des Betriebes oder der Betriebsabteilung festgesetzte Arbeitszeit gilt, so sollte damit nicht nur die Möglichkeit einer zeitlichen Verschiebung der in § 2 Ziff. 1 Ang.-RTV normierten Arbeitszeit der Angestellten geschaffen werden. Vielmehr handelt es sich dabei um eine eigenständige, die Arbeitszeit der Werkmeister und ähnlicher Angestellter auf die Arbeitszeit der Arbeiter festlegende Bestimmung.



Das ergibt der Aufbau und eine sinnvolle Anordnung des

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 12 -

gelegt, dass die regelmässige Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden täglich, d.h. von 48 Stunden an sechs Werktagen wöchentlich nicht überschreiten darf. In Ziff. 2 ist die Verteilung dieser regelmässigen Arbeitszeit geregelt. Dabei kann die Bestimmung der Ziff. 2 Abs. 2 (Arbeitschluss am Sonabend nicht nach 14.00 Uhr) nur eingehalten werden, wenn von der in Ziff. 1 aufgestellten Ausgangsregel (nicht über 8 Stunden täglich) abgewichen wird. Die Bestimmung der Ziff. 2 ist also nur dann ein Unterfall der Ziff. 1, wenn man auf die dortige weitere und zusätzliche Bestimmung von der 48-Stundenwoche zurückgreift. Sicher aber ist Ziff. 3 kein Unterfall weder von Ziff. 1 noch von Ziff. 2, sondern eine selbständige Bestimmung. Während sich Ziff. 2 mit der Verteilung der Arbeitszeit für die übrigen Angestellten beschäftigt, bestimmt Ziff. 3, dass für die Werkmeister und die anderen hier genannten Angestellten die für die Arbeiter festgesetzte Arbeitszeit mitgilt. "Verteilung" in Ziff. 2 ist dem eindeutigen Wortlaut nach etwas anderes als "festgesetzt" in Ziff. 3. So erklärt sich auch, dass die letztere Vorschrift sich in einer besonderen Ziffer findet, die neben der Bestimmung der regelmässigen Arbeitszeit als solcher in Ziffer 1 und der Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit in Ziffer 2 ihren eigenen Platz hat. Unter Berücksichtigung des Unterschiedes im Wortlaut und im systematischen Aufbau des § 2 kann der Sinn der Ziff. 3 nur der sein, eine unbedingte Bindung der Arbeitszeit der Werkmeister und der sonstigen in Rede stehenden Angestellten an die Arbeitszeit der Arbeiter zu erzielen. § 2 Ziff. 3 soll somit die Möglichkeit schaffen, dass für die in dieser Ziffer angesprochenen Angestellten eine ganz andere Arbeitszeit gilt als für die übrigen Angestellten, etwa die 5-Tage-Woche für Arbeiter und die mit ihnen zusammenarbeitenden Angestellten, die 6-Tage-Woche dagegen für die übrigen Angestellten.

- 13 -



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



Eine solche Verweisung, wie sie des näheren § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV hinsichtlich der Arbeitszeit der mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeitenden Angestellten auf die für die Betriebsarbeiter geltende Regelung vornimmt, ist zulässig. Damit sind jedenfalls die nach dem Arb.-RTV vorgesehenen Arbeitszeiten der Arbeiter in Bezug genommen.

Hier haben die Tarifpartner des Ang.-RTV zwar den Arb.-RTV nicht ausdrücklich erwähnt. Aber durch ihre Verweisung in § 2 Ziff. 3 auf die für die Arbeiterschaft geltende Regelung haben sie auf den kurz zuvor, am 12. Januar 1952, abgeschlossenen Arb.-RTV verwiesen; der Ang.-RTV wurde, wie schon gesagt, am 2. April 1952 abgeschlossen. Der Arb.-RTV enthält nun seinerseits die besondere Regelung seines § 2 Ziff. 7 zum Ausfall von Arbeitszeit. Es muss in diesem Zusammenhang insbesondere auch beachtet werden, dass, bis auf die beim Abschluss des Ang.-RTV noch mitwirkende DAG, dieselben Tarifpartner, die den Ang.-RTV abgeschlossen haben, auch den Arb.-RTV vereinbarten.

Es wäre zwar ohne Wirkung auf die Angestellten, wenn sich eine dem § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV entsprechende Bestimmung im Arb.-RTV und nicht im Ang.-RTV befände, da der persönliche Geltungsbereich des ersteren Tarifvertrags die Angestellten nicht umfasst. In seiner Entscheidung (BAG 3, 303 [308]) lässt es das Bundesarbeitsgericht auch dahingestellt, ob die Bezugnahme eines Tarifvertrages auf einen bestimmten anderen Tarifvertrag möglich ist. Diese - damals offengelassene - Frage ist aber in Übereinstimmung mit den in der Rechtslehre zu dieser Entscheidung laut gewordenen Stimmen (vgl. Hueck, AR-Blattei, Tarifvertrag IV zu Entscheidung 8; Gumpert, BB 56, 959; Mendigo, AuR 57, 28) zu bejahen. Denn wenn die Tarifvertragsparteien den Inhalt eines anderen Tarifvertrages, den sie für bestimmte Fälle als massgebend erklären wollen, in ihren Tarifvertrag wörtlich wiederholend aufnehmen und ihn damit für ihre Mitglieder bindend machen können, so wäre es allzu formal, sie zu

- 14 -

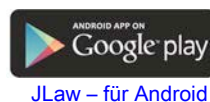
diesem umständlichen Verfahren zu zwingen, statt ihnen einfach die Verweisung auf einen anderen bereits vorliegenden Tarifvertrag zu gestatten. Hier ist von vornherein eindeutig, welche Regelung Inhalt des Tarifvertrages ist, und etwaige Bedenken wegen der Rechtsklarheit des Tarifvertrages scheiden also aus. Die den fraglichen Tarifvertrag abschliessenden Parteien bestimmen insbesondere auch selbst und ohne jede mittelbare oder unmittelbare Delegation auf die Parteien eines anderen Tarifvertrages die von ihnen zu setzenden Normen, wenn sie sich den Inhalt eines schon in der Welt befindlichen anderen Tarifvertrags zu eigen machen (vgl. BAG 3, 303 [308]). Es ist daher auch gleichgültig, dass der Ang.-RTV neben seinem sonstigen betrieblichen Geltungsbereich die Betriebe der Zentralheizungsindustrie mitumfasst, während der Arb.-RTV, der in seinem betrieblichen Geltungsbereich sonst mit dem Ang.-RTV übereinstimmt, diese Betriebe ausnimmt.

Durch diese Verweisung ist auch die in § 1 Abs. 2 TVG vorgeschriebene Schriftform gewahrt. Zwar ist dem Senat nicht bekannt, ob der Arb.-RTV dem Ang.-RTV als Anlage beigelegt war, was das Reichsarbeitsgericht zur Erfüllung der Schriftform gefordert hat (vgl. RAG, ARS 17, 237). Aber auf die Anheftung dieses Vertrages kann es nicht entscheidend ankommen, wenn die in Bezug genommene Regelung als solche in gehöriger Schriftform festgelegt und bekannt ist, und der bezugnehmende Tarifvertrag selbst schriftlich abgefasst ist (vgl. Nipperdey in ARS 17, 241; LAG Mannheim, BB 54, 804). In einem solchen Fall ist der Zweck des § 1 Abs. 2 TVG, nämlich den Inhalt des Tarifvertrages selbst genügend sicher zu bestimmen und vielleicht auch die Tarifvertragsparteien vor übereilten Vertragsabschlüssen abzuhalten (siehe RArbG ARS 17, 237 [240], erfüllt).

- 15 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ist aber hiernach in § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV formgültig und rechtswirksam auf die Arbeitszeitregelung im Arb.-RTV verwiesen, so ist damit die gesamte für die Arbeiter geltende Arbeitszeitregelung in Bezug genommen, also auch mit den in § 2 Arb.-RTV vorgesehenen Erweiterungen und Ausfällen. Damit ist aber dann auch die in § 2 Ziff. 7 Arb.-RTV geschaffene Möglichkeit eines entgeltlosen Ausfalls der Arbeitszeit durch Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung in Bezug genommen.

Diese Möglichkeit selbst konnte dem Betriebsrat auch durch Tarifvertrag eingeräumt werden.

Durch Tarifvertrag können, wie § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG hervorhebt, betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geregelt werden. Die in § 56 BetrVG vorgesehene gesetzliche Regelung der Mitbestimmung des Betriebsrats gilt nur, "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Bestimmung nicht besteht". Dieser Nebensatz hat seine Stellung vor den Worten "in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen". Mit der Überschrift "Soziale Angelegenheiten" des Zweiten Abschnittes des Vierten Teils des BetrVG, in dem sich § 56 BetrVG selbst findet, ist das allgemeine Gebiet der dortigen Regelungen angegeben. Der Nebensatz ist daher auch auf den ganzen Bereich der sozialen Angelegenheiten bezogen. Dann kann aber die hier in Rede stehende Fassung des Eingangssatzes des § 56 BetrVG nur bedeuten, dass insbesondere durch tarifliche Regelungen der Kreis der sozialen Angelegenheiten, bei denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat, anders und insbesondere in einer gegenüber dem BetrVG erweiternden Art und Weise bestimmt werden ^{kann}. Eine Erweiterung des gleichberechtigten und erzwingbaren Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten wäre nur dann nicht möglich, wenn der Nebensatz im Eingang des § 56 BetrVG hinter den Worten "in folgenden Angelegenheiten" stünde. In diesem Falle wäre der Anfang der unmittelbar nach dem BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auf die

- 16 -

unter § 56 Buchst. a) - h) angegebenen Tatbestände beschränkt, und es wäre im BetrVG lediglich die Möglichkeit einer Aufweichung der Mitbestimmung vorgesehen. (Ebenso offensichtlich auch Walter, BB, 1953, 91/92). Ob eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates wenigstens in sozialen Angelegenheiten auch auf Grund des gegenüber dem BetrVG älteren § 1 Abs. 1 TVG möglich ist, braucht unter diesen Umständen nicht näher geprüft zu werden. (Bejahend Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 1 Anm. 53 c). Ebenso muss nicht untersucht werden, ob sich auch aus § 57 BetrVG und § 59 BetrVG (so Dietz, BetrVG, 2. Aufl., Vorbem. § 49 Anm. 37) oder aus § 50 Abs. 5 BetrVG (so Hueck, BB, 1952, 928) die Möglichkeit ergibt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten durch einen Tarifvertrag erweitern zu können. (Eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes in sozialen Angelegenheiten durch Tarifvertrag lehnen unbedingt ab Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., Vorbem. § 56 Anm. 51).

Die Tarifvertragsparteien haben also die Möglichkeit, nicht nur Beginn, Ende und Pausen der Arbeitszeit zu regeln, sondern auch einen Ausfall der Arbeitszeit auf Grund entsprechender Abmachungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber vorzusehen. Unter sozialen Angelegenheiten versteht nämlich das BetrVG das gesamte Gebiet der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 823), wie sich jedenfalls schon daraus ergibt, dass im unmittelbaren Zusammenhang mit der Ordnung des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten § 59 BetrVG neben Arbeitsentgelten des weiteren schlechthin von sonstigen Arbeitsbedingungen spricht.

- 17 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Es ist so it als zulässig anzusehen, wenn im § 2 Ziff. 7 Arb.-RTV dem Betriebsrat das Recht eingeräumt worden ist, für Wochentage vor oder nach Feiertagen oder für besondere Anlässe, wie es z.B. Volksfeste sind, einen ersatzlosen Ausfall der Arbeitszeit mit der Betriebsleitung zu vereinbaren. Die Ersatzlosigkeit des Wegfalls kommt dabei zwar dem Arbeitgeber zugute, aber das steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem nach dem Tatbestand der Vorschrift der Belegschaft zugute kommenden Arbeitsausfall selbst (siehe das zur Aufnahme in die Amtl. Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats in Sachen 2 AZR 268/56 vom 5. März 1959).

Die Ausschlussnorm des § 59 BetrVG greift jedenfalls schon deswegen nicht Platz, da hier der Tarifvertrag selbst eine solche Vereinbarung ausdrücklich vorsieht. Der Schriftform des § 52 Abs. 2 BetrVG bedurfte diese Vereinbarung nicht, weil es sich nicht um eine Aufstellung genereller Regelungen handelt, sondern um eine ganz bestimmte Einzelmassnahme hinsichtlich eines ganz bestimmten Einzelfalls. Hier ist die der Klarheit der Abmachung und ihrer sicheren Festlegung dienende Schriftform nicht erforderlich, so dass man von einer Betriebsvereinbarung, die nun einmal jener Form bedarf, nicht reden kann. (Ebenso Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 4. Aufl., § 52 Anm. 14; a.A. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, Bd. II, S. 781/782. Nicht ganz eindeutig Galperin-Siebert, BetrVG, § 52 Anm. 13). Der zulassende Tarifvertrag selbst verlangt auch nicht die Schriftform.

War hiernach der Betriebsrat im Einvernehmen mit der Betriebsleitung befugt, die Arbeit für die Arbeiterschaft am Rosenmontag entgeltlos ausfallen zu lassen und galt dieser Ausfall wegen der Verweisung in § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV auf die Arbeitszeitregelung der Arbeiter auch für die in dieser Bestimmung erfasste Gruppe von Angestellten, so bestand für den Kläger, der zu dieser Gruppe gehört, am Rosenmontag keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Dem-



-18 -

zufolge war die Beklagte nicht gehalten, die ihr vom Kläger angebotene Arbeit anzunehmen, und sie brauchte bei Nichtannahme nicht zu bezahlen.

IV.

Auch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung kann der Kläger seinen Anspruch nicht herleiten. Die Werkmeister, auf die der Kläger verweist, haben am Rosenmontag tatsächlich gearbeitet, wenn auch nur 1 - 2 Stunden. Der Kläger hat aber, wie die in § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV erwähnten "sonstigen Betriebsangestellten, die mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeiten" an diesem Tage überhaupt nicht gearbeitet. Damit entfällt schon die Grundlage für einen aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hergeleiteten Anspruch. Auch wenn die Beklagte die Werkmeister überbezahlt haben sollte, so ist daraus für den Kläger noch kein Anspruch auf sein unverkürztes Gehalt herzuleiten. Der Kläger gehört nicht zu den Werkmeistern, sondern zu den sonstigen mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeitenden Betriebsangestellten. Wenn die Werkmeister, die in dem Betriebsgeschehen eine funktionell besondere Stellung einnehmen, eine Vergünstigung erfahren haben, so ist es keine Willkür, erhalten die Angehörigen der ferner noch in § 2 Ziff. 3 Ang.-RTV genannten Gruppe eine Vergünstigung nicht. Dass auch nur bei einem dieser Gruppe die Beklagte den Abzug für die am Rosenmontag ausgefallene Arbeitszeit unterlassen habe, hat der Kläger nicht behauptet.

gez. Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder
v. Lossau Fink



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)