

Aktenzeichen: 4 AZR 274/79

LAG Baden-Württemberg (Mannheim) Urteil des BAG vom 25. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: TVAL II § 9; BetrVG 1972 §§ 1, 87; BGB § 613 a;
TVG §§ 1, 3, 4

Leitsätze:

1. Die Bestimmung von § 9 Ziff. 8 TVAL II, nach der Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen für Arbeiter eingeführt werden kann, läßt die Mitbestimmungsrechte unberührt.
2. Wenn kein Betriebsrat gewählt ist, kann Kurzarbeit auch ohne Rücksicht auf die Mitbestimmungsrechte eingeführt werden.



4 AZR 274/79

7 Sa 90/78 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. November 1981

Urteil

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Trautmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Januar 1979
- 7 Sa 90/78 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 9. Juli 1954 in der Armee-Wäscherei der US-Stationierungsstreitkräfte in M tätig. Der Arbeitsvertrag sah vor, daß sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Tarifvertrages vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II = CTA II) in seiner jeweils gültigen Fassung richtet. Danach beträgt die Arbeitszeit wöchentlich 40 Stunden (§ 9 Ziff. 1 TVAL II). Eine Verkürzungsmöglichkeit ist nach § 9 Ziff. 8 a und b des Tarifvertrages gegeben. Diese Bestimmungen lauten:

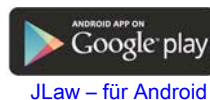
- a) Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsverdienstes kann nach einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluß für Arbeiter eingeführt werden. Gleichzeitig muß die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekanntgegeben werden.
- b) Der Arbeiter hat jedoch Anspruch auf Bezahlung von wöchentlich mindestens 32 Stunden, sofern nicht arbeitsvertraglich eine kürzere regelmäßige Arbeitszeit vereinbart worden ist. Im Rahmen des Mindestanspruchs auf Bezahlung hat der Arbeitnehmer auf Anforderung auch Arbeit zu leisten.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1977 trat die Beklagte als privates Wäscherei- und Reinigungsunternehmen in das Arbeitsverhältnis als Arbeitgeberin ein. Sie hatte zuvor die Armee-Wäscherei durch Betriebsüberlassungsvertrag übernommen und führt diese seither in eigener Zuständigkeit. Einzige Kunden sind die US-Stationierungsstreitkräfte und deren Angehörige. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Auch die Klägerin gehörte bis zur Betriebsübernahme durch die Beklagte keiner Gewerkschaft an; nach diesem Zeitpunkt ist sie der Gewerkschaft Textil und Bekleidung beigetreten.

- 3 -



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



- 3 -

Schon in den ersten Monaten nach der Betriebsübernahme wurde erkennbar, daß die tatsächliche Auftragslage um bis zu 20 % hinter der Planung zurückblieb, weil die Armee neue Uniformstoffe eingeführt und im Kasernengelände damit begonnen hatte, Waschautomaten bereitzuhalten. Deshalb beantragte die Beklagte beim Arbeitsamt M, sie vom 21. März 1977 an für den Bezug von Kurzarbeitergeld zuzulassen. Trotz eines positiven Bescheids beließ sie es zunächst bei der bisherigen Arbeitszeit, da ein Manöver inzwischen Besserung des Auftragseingangs gebracht hatte. Nach dessen Beendigung stellte sie einen erneuten Antrag und forderte nunmehr Kurzarbeitergeld ab dem 18. Juli 1977. Hiermit blieb sie jedoch erfolglos. Das Arbeitsamt wies darauf hin, daß die Auftragslage nur durch die Eigenart des Betriebes bedingt sei und deshalb nicht durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld finanziert werden könne. Die für eine solche Maßnahme nach §§ 63 ff. AFG verlangten Voraussetzungen seien nicht erfüllt. Gleichwohl beschloß die Beklagte, die Arbeitszeit zu verkürzen und machte dieses durch Aushang am Schwarzen Brett bekannt. Diese Bekanntmachung hatte folgenden Inhalt:

Für alle Arbeiter (Stundenlöhner) wird mit Wirkung vom 26. Dezember 1977 eine 32-Stundenwoche in Kraft treten. Auch die Bezahlung erfolgt nur für 32 Stunden per Woche. Diese Anordnung gilt für 90 Tage und erfolgt in Übereinstimmung von CTA II Sektion 4 Art. 9 § 8 a und b. Ausgenommen von dieser Anordnung sind die Angestellten. Diese arbeiten weiter 40 Stunden per Woche.

Vom 26. Dezember 1977 an wurde im Betrieb der Beklagten entsprechend dieser Ankündigung verkürzt gearbeitet. Ein Betriebsrat wurde bei der Beklagten erstmalig am 19. Januar 1978 gewählt.

Die Klägerin und 53 weitere Beschäftigte haben sich gegen die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ausgesprochen und angeboten, auch zukünftig 40 Stunden je Woche zu arbeiten. Nachdem

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

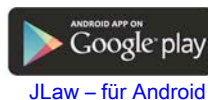
die Beklagte das Angebot abgelehnt hatte, fordert die Klägerin die Vergütung für 44 bis 31. Januar 1978 ausgefallene Arbeitsstunden in der rechnerisch unstreitigen Höhe von DM 349,36 brutto aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, daß die Beklagte zur Kürzung der Arbeitszeit nicht berechtigt gewesen sei. Sie habe sich hierfür vor allem nicht auf den TVAL II stützen können. Zwar habe dieser Tarifvertrag für die Arbeitsverhältnisse der vormals bei der amerikanischen Armee beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig von der Tarifbindung kraft einzelvertraglicher Bezugnahme in allen Arbeitsverträgen gegolten. Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme sei jedoch nur deshalb erfolgt, um einheitliche Vertragsbedingungen für die bei der amerikanischen Armee beschäftigten Arbeitnehmer zu erreichen. Dieses Ziel sei auch im Hinblick auf die in § 9 Ziff. 8 TVAL II gegebene Ermächtigung zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit Geschäftsgrundlage der einzelvertraglichen Bezugnahme gewesen. Für einen automatischen Übergang dieser, speziell auf die Bedürfnisse der Streitkräfte zugeschnittenen Ermächtigung auf die Beklagte als Privatunternehmen gemäß § 613 a BGB fehle es an jedem sachlichen Grund. Im übrigen sei durch § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG 1972 eine neue Rechtslage entstanden. § 87 Abs. 1 BetrVG gewähre den Arbeitnehmern einen kollektiven Mindestschutz, der durch Tarifvertrag nicht beseitigt werden könne. Zwar sei das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen bei den Streitkräften erheblich eingeschränkt. Diese Einschränkung könne jedoch für die Beklagte als Privatunternehmen keine Geltung beanspruchen. Schließlich sei die Einführung der Kurzarbeit selbst dann unzulässig gewesen, wenn man von der Geltung des § 9 Ziff. 8 TVAL II ausgehe. Kurzarbeit könne nach dieser Bestimmung nur angeordnet werden, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt seien, was das Arbeitsamt

- 5 -



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



- 5 -

M für den maßgebenden Zeitraum verneint habe. Die getroffene Maßnahme sei zudem unbillig. Da von vornherein klar gewesen sei, daß sich die Auftragslage bei der Beklagten nicht bessern werde, hätte sie die Arbeitsverhältnisse lösen müssen, um den verbleibenden Arbeitnehmern die regelmäßige Arbeitszeit zu erhalten.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
DM 349,36 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die Einführung von Kurzarbeit für die Zeit vom 26. Dezember 1977 bis 31. Januar 1978 für zulässig und beruft sich hierfür auf § 9 Ziff. 8 TVAL II. Diese Bestimmung gelte für das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin kraft Vereinbarung und sei nicht durch die mit dem Inhaberwechsel verbundenen Umstände unbeachtlich geworden. Auch das Betriebsverfassungsgesetz sei nicht verletzt. Da im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit ein Betriebsrat nicht bestanden habe, könne eine Verletzung von Betriebsverfassungsrecht nicht vorliegen. Die Einführung von Kurzarbeit nach dem TVAL II sei unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld möglich. Schließlich sei die Reduzierung der Arbeitszeit vorliegend auch sachlich notwendig gewesen, weil der Arbeitsanfall ständig zwischen 5 % und 20 % unter dem Soll gelegen habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Zutreffend gehen die Vorinstanzen davon aus, daß der Klägerin der eingeklagte Betrag aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges nicht zusteht, weil die Beklagte ordnungsgemäß Kurzarbeit angeordnet hatte.

- 6 -



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



- 6 -

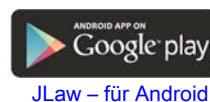
Die Beklagte war berechtigt, die Kurzarbeit nach § 9 Nr. 8 TVAL II anzuordnen. Da eine Anordnung von Kurzarbeit aufgrund des Direktionsrechts nicht berechtigt ist, weil der Arbeitgeber nach seiner Weisungsbefugnis nicht das Recht hat, einseitig Kurzarbeit unter entsprechender Kürzung des Lohnes einzuführen, konnte sich diese Befugnis nur aus einer entsprechenden kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung ergeben; anderenfalls wäre eine Änderungskündigung auszusprechen gewesen (vgl. BAG 22, 111 = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Kurzarbeit; AP Nr. 3 zu § 615 BGB Kurzarbeit m.w.N.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl. 1963, Bd. I, § 34 II 1; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1961, Bd. 1, § 44 II 1 und 2; von Stebut, Die Zulässigkeit der Einführung von Kurzarbeit, RdA 1974, 332 [333]). Im vorliegenden Fall ergibt sich danach die Berechtigung der Beklagten zur Einführung von Kurzarbeit aus der einzelvertraglichen Vereinbarung der Vorschriften des TVAL II und damit auch dessen Bestimmung von § 9 Nr. 8. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war für das bis zum 31. Dezember 1976 bestehende Arbeitsverhältnis der Klägerin mit den US-Streitkräften der TVAL II vom 16. Dezember 1966 in der jeweils gültigen Fassung vereinbart. Er galt zwischen den damaligen Vertragsparteien zwar nicht unmittelbar und zwingend nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG, weil die Klägerin bis zum Jahre 1977 gewerkschaftlich nicht organisiert war. Die einzelvertragliche Vereinbarung läßt aber die tariflichen Bestimmungen wie bei einer Tarifbindung nach § 3 TVG gelten (vgl. BAG 5, 130 [137, 138] = AP Nr. 11 zu Art. 44 Truppenvertrag).

Diese einzelvertragliche Vereinbarung des TVAL II gilt auch für den auf die Beklagte übergegangenen Arbeitsvertrag. Zutreffend wendet insoweit das Landesarbeitsgericht § 613 a BGB in der bis zum 13. August 1980 geltenden Fassung an. Danach tritt der neue Betriebsinhaber, auf den ein Betrieb

- 7 -



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



- 7 -

oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft übergegangen ist, in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein. Diese Rechte und Pflichten gehen so über, wie sie im Zeitpunkt des Überganges bestanden haben. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist dabei davon auszugehen, daß der Betrieb der Armee-Wäscherei mit seinen sächlichen Betriebsmitteln und mit den immateriellen Betriebsmitteln durch Rechtsgeschäft, nämlich durch den vom Landesarbeitsgericht genannten Betriebsüberlassungsvertrag, auf die Beklagte übergegangen ist. Damit ist auch mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die arbeitsvertragliche Klausel, nach der sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach den Bestimmungen des TVAL II in seiner jeweils gültigen Fassung richten sollte, mit übergegangen ist.

Diese Klausel kann auch als typische Arbeitsvertragsklausel vom Revisionsgericht selbständig und unbeschränkt ausgelegt werden (vgl. BAG 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung m.w.N.). Sie soll die Arbeitsverhältnisse zunächst bei den Stationierungsstreitkräften vereinheitlichen und einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf deren Tarifbindung herstellen, wie das auch im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist. Wenn dann § 613 a Abs. 1 BGB a.F. vorschreibt, daß der Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteiles in die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis eintritt, folgt hieraus auch der Eintritt in die arbeitsvertragliche Bindung an den in Bezug genommenen Tarifvertrag (vgl. Seiter, DB 1980, 877 [878]; Zöllner, Arbeitsrecht, 2.Aufl. 1979, § 20 III 5 c).

Da die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht tarifgebunden ist und andere allgemeinverbindliche Tarifverträge nicht eingreifen, wird diese fortwirkende arbeitsvertragliche Bindung an die Bestimmungen des TVAL II auch nicht durch das Eingreifen eines anderen Tarifvertrages beendet oder gehindert. Insbesondere kommt es nicht zur Geltung von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft Textil und Bekleidung, die für einen Wäscherei-Betrieb zum

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

- 8 -



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

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

- 8 -

Abschluß von Tarifverträgen zuständig wäre. Insoweit kommt es auch nicht darauf an, ob der bisherige Tarifvertrag nach § 4 Abs.5 TVG beim Betriebsübergang weitergilt (vgl. BAG vom 26. September 1979 - 4 AZR 819/77 - [demnächst] AP Nr. 17 zu § 613 a BGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Da die Vorschriften des TVAL II mit der Klägerin einzelvertraglich vereinbart worden sind und ein anderer Tarifvertrag nicht eingreift, bleibt es in jedem Fall bei der Geltung dieser tariflichen Bestimmung. Entgegen der Auffassung der Revision ist der TVAL II auch keineswegs völlig fachfremd und für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis deshalb nicht heranzuziehen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts werden nämlich bei der Beklagten nur Wäschereiarbeiten für die US-Armee erledigt. Unter diesen Umständen ist die Vereinbarung des für die alliierten Streitkräfte geltenden Tarifvertrages nicht sach- und fachfremd, sondern besteht auch ein enger sachlicher Zusammenhang (vgl. BAG vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Eine solche sachlich begründete Bezugnahme ist in jedem Falle im Einzelarbeitsvertrag zulässig.

Die Klägerin wendet demgegenüber in der Revision vor allem ein und hat dies auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals näher ausgeführt, daß die Vorschriften des TVAL II über die Einführung von Kurzarbeit schon deshalb keine Anwendung mehr finden könnten, weil sie zum Personalvertretungsrecht 1955, wie es für die alliierten Streitkräfte gilt, geschaffen worden seien, nun aber für die Beklagte die verstärkten Schutzbestimmungen des § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 gelten würden. Das ist nicht zutreffend. § 9 Ziff. 8 TVAL II läßt nämlich die Frage der Mitbestimmung des Personal- oder Betriebsrates bei der Einführung von Kurzarbeit völlig unberührt. Bei dieser Bestimmung handelt es sich um eine Inhaltsnorm, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, Kurzarbeit bei

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

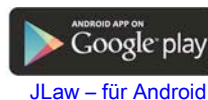
- 9 -

Fortzahlung der Vergütung von mindestens 32 Stunden einzuführen. Damit wird eine Bestimmung geschaffen, die die sonst kraft Direktionsrechts nicht bestehende Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit eröffnet. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates oder des Betriebsrates werden dabei aber nicht ausgeschaltet. Insbesondere ergibt sich aus § 9 Ziff. 8 TVAL II nicht, daß der Arbeitgeber einseitig und unter Ausschaltung der Mitbestimmung des Personal- oder Betriebsrates Kurzarbeit anordnen könnte. Deshalb geht auch der Hinweis der Revision auf die Entscheidung des BAG in BAG 26, 60 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit fehl. Richtig ist lediglich, daß an die Stelle des bisherigen Personalvertretungsrechtes 1955, wie es für die alliierten Streitkräfte gilt (vgl. BAG AP Nr. 4 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut; BAG vom 23. Juli 1981 - 6 ABR 74/78 - [demnächst] AP Nr. 5 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), durch den Übergang des Wäscherei-Betriebes von den alliierten Streitkräften auf die Beklagte die verschärften Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 getreten sind. Dieses Mitbestimmungsrecht gilt aber nach § 9 Ziff. 8 TVAL II nunmehr auch für die Beklagte. Durch die vertragliche Bezugnahme dieser Bestimmung wird das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 BetrVG nicht beeinträchtigt. Die Beklagte kann nur unter Einhaltung der Mitbestimmungsrechte Kurzarbeit einführen, da die tarifliche Bestimmung und damit auch der zwischen den Parteien geltende Arbeitsvertrag durch die Vorschrift des § 9 Ziff. 8 TVAL II lediglich die Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit schafft, wie sie sonst im Arbeitsvertrag insbesondere kraft Direktionsrechts nicht gegeben wäre. Wird aber damit mit der Tarifbestimmung nur die Möglichkeit der Kurzarbeit eröffnet, muß die Festsetzung im Einzelfall ebenso wie etwa die Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und auch die Einführung der Art der Kurzarbeit, nämlich die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder der Wegfall der Arbeit an einzelnen Tagen, unter Einhaltung des Mitbestimmungsrechts festgelegt werden. Wird aber somit das Betriebsverfassungsrecht durch die Schaffung der Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit überhaupt nicht beeinträchtigt,

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

- 10 -

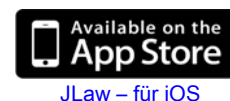
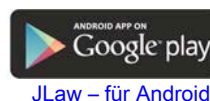
besteht im vorliegenden Fall auch keine Veranlassung, wegen des Überganges vom Personalvertretungs- zum Betriebsverfassungsrecht diese Klausel als obsolet anzusehen.

Damit hätte zwar die Kurzarbeit durch die Beklagte grundsätzlich nur unter Einhaltung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 eingeführt werden können, da dem Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG 1972 zusteht (vgl. BAG 26, 60 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit; BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Bergbau). Im vorliegenden Falle konnte das aber schon deshalb nicht gelten, weil zum Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit im Betrieb der Beklagten noch kein Betriebsrat bestanden hat. Dieser wurde nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vielmehr erst am 19. Januar 1978 gewählt. Der Betriebsrat konnte deshalb von dem ihm zustehenden Recht im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit keinen Gebrauch machen. Die Kurzarbeit konnte vielmehr einseitig vom Arbeitgeber aufgrund der entsprechenden vertraglichen Bestimmungen auch ohne Zustimmung des Betriebsrates und unabhängig von dessen fehlender Zustimmung eingeführt werden (vgl. für die entsprechende Regelung des Urlaubsplanes BAG 11, 318 = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Aufl. 1981, § 87 Anm. 4 a). Dabei konnte dahingestellt bleiben, ob der Betriebsrat gegenüber einer einmal wirksam eingeführten Kurzarbeit nach seiner Wahl innerhalb der Kurzarbeitsperiode Einspruch erheben könnte. In jedem Fall müßte nämlich dann der Betriebsrat von sich aus tätig werden und eine andere Regelung verlangen. Dafür fehlt es an jedem Anhaltspunkt und ist bisher auch nichts vorgetragen. In der Revisionsinstanz konnte hierfür neuer Vortrag nicht mehr gebracht werden.

- 11 -



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



Die danach zwischen den Parteien geltende Bestimmung des § 9 Nr. 8 TVAL II über die Einführung der Kurzarbeit ist auch eingehalten worden. Insbesondere wurde nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluß gewahrt, da die Kurzarbeit am 8. Dezember 1977 für die Zeit ab 26. Dezember 1977 angeordnet worden war. Von einer gleichzeitigen Gewährung von Kurzarbeitergeld hängt die Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit nicht ab. Vielmehr ist in § 9 Ziff. 8 TVAL II eine entsprechende Minderung des Arbeitsverdienstes bis auf die Bezahlung von mindestens 32 Stunden wöchentlich ohne Rücksicht auf die Bezahlung von Kurzarbeitergeld vorgesehen. Zutreffend weist auch das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß nach dem TVAL II Kurzarbeit auch dann zulässig ist, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach § 63 ff. AFG nicht vorliegen (vgl. Rumpff-Dröge, Kurzarbeit 1975, S. 41). Die §§ 63 ff. AFG enthalten keine Einschränkung für eine im Rahmen der Vertragsfreiheit zulässige Vereinbarung von Kurzarbeit. Schließlich war die Einführung der Kurzarbeit auch nicht willkürlich, sondern vielmehr nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts durch einen sachlichen Grund berechtigt. Bei einer bis zu 20 % verringerten Auftragslage ist die Anordnung von Kurzarbeit weder willkürlich noch ohne sachlichen Grund. Ein solcher Auftragsrückgang kann die Anordnung von Kurzarbeit rechtfertigen.

Damit war aber die Klage von den Vorinstanzen mit Recht abgewiesen worden, so daß die Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Trautmann

Bahr

