

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

Gesetz: BGB § 611 Bergbau; TVG § 1 Tarifverträge: Bergbau;
Tarifvertrag über allgemeine betriebliche Arbeits-
bedingungen im rheinisch-westfälischen Steinkohlen-
bergbau vom 12. April 1975 § 14; BetrVG §§ 77, 87
Abs. 1 Ziff. 3

Leitsätze:

1. § 14 des Tarifvertrages über allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau bestimmt, daß Feierschichten voll vergütet werden müssen, wenn sie nicht fünf Tage vorher abgesagt worden sind. Diese Regelung enthält keine Kurzarbeitsklausel und bietet keine Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit. Damit wird vielmehr nur die lohnrechtliche Seite geregelt, welche Folgen eintreten, wenn die rechtzeitige Mitteilung des Schichtausfalles versäumt wird.
2. Ob Feierschichten auch für Angestellte wirksam eingeführt werden können, richtet sich allein danach, ob eine gültige Betriebsvereinbarung vorliegt, die auch den betreffenden Angestellten erfaßt.

Aktenzeichen: 4 AZR 276/77

Urteil des BAG vom 29. November 1978 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 276/77
11 (4) Sa 1224/76 Hamm

Verkündet am
29. November 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Januar 1977
- 11 (4) Sa 1224/76 - aufgehoben.

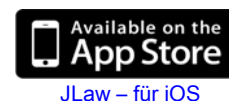
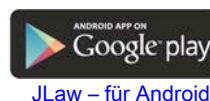
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und seit dem 27. März 1951 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängern beschäftigt. Ende 1975/Anfang 1976 war er auf der Schachtanlage H als Abteilungssteiger eingesetzt. Sein Gehalt betrug monatlich 3.227,-- DM brutto zuzüglich einer Leistungszulage von 322,50 DM brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet unter anderem der "Tarifvertrag über allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau" vom 12. April 1975 (TV-ABA) Anwendung, dessen § 14 lautet:

"Schichtausfall wegen Absatzmangels oder aus sonstigen betrieblichen Gründen.

(1) Müssen Schichten wegen Absatzmangels ausfallen, so sind diese Schichten voll zu vergüten, wenn sie nicht 5 Arbeitstage vorher abgesagt worden sind. Die Absagefrist von 5 Arbeitstagen entfällt, wenn der Absatzmangel mittelbar oder unmittelbar durch Arbeitskämpfe verursacht wird.

(2)

(3)

(4)

Am 11. Dezember 1975 wurde zwischen dem Gesamtbetriebsrat der B AG Westfalen, zugleich handelnd im Namen und im Auftrag der einzelnen Betriebsräte der B AG, und dem Vorstand der B AG Westfalen eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die auszugsweise folgenden Inhalt hat:

"Aufgrund des konjunkturell bedingten Absatzmangels wird in den Betrieben und der Verwaltung der B AG Westfalen an 10 Arbeitstagen Kurzarbeit eingelegt; ausgenommen sind die Zentralen Werkstätten, Kokereien und deren Nebenbetriebe.

1.

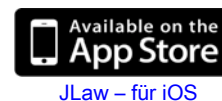
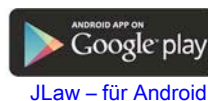
Abweichend werden für die Schachtanlage H die Kurzarbeitstage wie folgt festgelegt:

Montag,	den 19. Januar	1976
Donnerstag,	den 29. Januar	1976
Freitag,	den 30. Januar	1976
Montag,	den 1. März	1976
Dienstag,	den 2. März	1976
Donnerstag,	den 25. März	1976
Freitag,	den 26. März	1976

- 3 -



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



- 3 -

Donnerstag, den 15. April 1976
Dienstag, den 20. April 1976
Freitag, den 30. April 1976

Der erste Kurzarbeitszeitraum wird für die Zeit vom 1. Januar 1976 bis 31. Januar 1976 festgelegt.

2. Ausgenommen von der Kurzarbeitsregelung sind Auszubildende und Arbeitnehmer, die zur Aufrechterhaltung der Betriebssicherheit, der Betriebsbereitschaft und gegebenenfalls des ungestörten Betriebsablaufes zur Arbeit bestellt werden. Für diese Arbeitnehmer sind die an den Ausfalltagen zu verfahrenenden Schichten Pflichtschichten.
3. Für die an der Kurzarbeit beteiligten Arbeitnehmer vermindert sich der Lohn- und Gehaltsanspruch entsprechend.

Bei Lohn-/Gehaltsminderung tritt das Unternehmen für das zu gewährende Kurzarbeitergeld in Vorleistung.

Die Abrechnung des Kurzarbeitergeldes erfolgt mit dem Lohn/Gehalt des jeweiligen Abrechnungsmonats.

Sofern wegen der Lage der Kurzarbeitstage bei Angestellten eine Berücksichtigung im Abrechnungsmonat nicht möglich ist, wird die entsprechende Gehaltskürzung und die Zahlung des Kurzarbeitergeldes im Folgemonat vorgenommen. Dabei wird je Kurzarbeitstag das Gehalt um 8/173,333 gekürzt.

4."

Der Schichtausfall wurde dem Kläger mehr als 5 Arbeitstage vor dem 19. Januar 1976 bekannt gegeben.

Der Kläger und weitere in der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft organisierte Angestellte trugen sich daraufhin in vorbereitete Listen ein, in denen sie bezugnehmend auf § 615 BGB für die bezeichneten Kurzarbeitstage ihre Arbeitskraft anboten. Die Listen wurden dem Leiter des Grubenbetriebes zugeleitet.

Die Beklagte kürzte das dem Kläger zu zahlende Gehalt für die Monate Januar, März und April 1976 um insgesamt 1.354,96 DM brutto. Das für diesen Zeitraum gewährte Kurzarbeitergeld betrug dagegen lediglich 549,10 DM netto.

Mit der Klage hat der Kläger den Differenzbetrag geltend gemacht und vorgetragen, er habe die Beklagte durch Über-

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

- 4 -



- 4 -

reichung der Listen, in denen er seine Bereitschaft zur Erbringung der Arbeitsleistung zum Ausdruck gebracht habe, in Annahmeverzug gesetzt. § 14 Abs. 1 TV-ABA habe für sein Arbeitsverhältnis keine Bedeutung, da diese Bestimmung zumindest nicht für in der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft organisierte Tarifangestellte gelte. Diese Bestimmung gelte nur für Arbeiter. Dies ergebe sich u.a. aus § 20 Abs. 3 Ziff. 2 der Arbeitsordnung, die durch den TV-ABA ersetzt worden sei. Dort sei nur der Arbeiter angesprochen gewesen. Im übrigen würden die Gehaltsansprüche bei den Tarifangestellten im Gegensatz zu den Arbeitern nicht nach der Anzahl der in einem Monat verfahrenen Schichten bemessen, sondern seien in jedem Monat gleich. Die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1975 sei im übrigen auch wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Die Einführung von Kurzarbeit, jedenfalls für Arbeiter, sei tarifvertraglich abschließend geregelt. Eine einzelvertragliche Regelung oder eine Arbeitsvertragsänderung unter Beachtung der für ihn, den Kläger, maßgeblichen Kündigungsfristen fehle. Die vorübergehende Betriebsstillegung dürfe daher auf seinen Vergütungsanspruch keine Auswirkungen haben.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 805,86 DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, das schriftliche Arbeitsangebot des Klägers sei nicht ernst gemeint gewesen. Es habe sich nur um eine gewerkschaftliche Aktion gehandelt. Im übrigen erfasse § 14 Abs. 1 TV-ABA alle Arbeiter und Angestellten, wie aus § 1 des TV-ABA folge. Selbst wenn § 14 TV-ABA keine Kurzarbeitsklausel für Angestellte enthielte, sei jedenfalls die abgeschlossene Betriebsvereinbarung zulässig gewesen. Hinsichtlich der Lage der Kurzarbeitstage sei ohnehin nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG eine Betriebsvereinbarung erforderlich gewesen. Hilfsweise rechne sie mit dem vorläufig gezahlten Kurzarbeitsgeld von 549,10 DM netto auf.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte hat Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

Beizupflichten ist dem Landesarbeitsgericht darin, daß der Kläger durch seine Eintragung in die ausgelegten Unterschriftenlisten und die Übergabe der Listen an den Leiter des Grubenbetriebes etwa eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit die Beklagte gem. § 615 BGB grundsätzlich in Annahmeverzug versetzen konnte. Nachdem die Beklagte unter Bezugnahme auf die am 11. Dezember 1975 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung und § 14 Abs. 1 TV-ABA den Schichtausfall an den fraglichen Tagen jeweils rechtzeitig angekündigt und damit zu erkennen gegeben hat, die Arbeitsleistungen des Klägers und der anderen an der Unterschriftenaktion beteiligten Arbeitnehmer nicht annehmen zu wollen, hat es nämlich eines tatsächlichen Arbeitsangebotes nach § 294 BGB nicht bedurft (vgl. Palandt-Heinrichs, 35. Aufl., § 295 BGB Anm. 4; Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, 11. Aufl., Band 1, § 25 I b). Bei dieser Sachlage genügte nach § 295 Satz 1 BGB das in der Übergabe der Unterschriftenlisten zu erblickende wörtliche Angebot der Arbeitsleistung (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 615 BGB Kurzarbeit); darin lag zumindest ein erkennbarer Protest gegen die Einführung von Kurzarbeit (BAG AP Nr. 18 zu § 615 BGB). Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger sein Arbeitsangebot in einer den Annahmeverzug ausschließenden Weise nicht ernsthaft gemeint haben könnte (vgl. BAG AP Nr. 27 und 28 zu § 615 BGB), sind nicht ersichtlich. Der Umstand allein, daß es sich um eine möglicherweise von der Gewerkschaft veranlaßte gemeinsame Unterschriftenaktion gehandelt hat, begründet für sich allein noch keine Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Arbeitsangebots des Klägers.

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß sich der kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das



- 6 -

Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag über allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vom 12. April 1975 (TV-ABA) nach § 1 Buchst. b grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) erstreckt. Das gilt auch für § 14 Abs. 1 TV-ABA, der keinen Hinweis für eine Beschränkung dieser Vorschrift auf Arbeiter enthält. Während der frühere § 20 Abs. 3 Ziff. 2 Arbeitsordnung die Formulierung enthielt, daß "die davon betroffenen Arbeiter möglichst rechtzeitig zu unterrichten sind", ist in dem jetzigen, diese Vorschrift ablösenden § 14 Abs. 1 TV-ABA lediglich bestimmt, daß die ausgefallenen "Schichten voll zu vergüten [sind], wenn sie nicht fünf Arbeitstage vorher abgesagt worden sind". Damit spricht viel dafür, daß der Grund für die Änderung der Wortfassung nach herkömmlichen Auslegungsgrundsätzen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Fliesenleger mit weiteren Nachweisen) darin liegt, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auch die Angestellten mit in diese Vorschrift einbezogen werden sollten. Gegen diese durchaus sinnvolle Regelung spricht auch keineswegs der Gesamtzusammenhang des § 14 TV-ABA.

Die Frage, ob § 14 Abs. 1 TV-ABA auch auf Angestellte Anwendung findet, kann vorliegend jedoch letztlich dahingestellt bleiben und braucht nicht endgültig entschieden zu werden. Denn § 14 Abs. 1 TV-ABA enthält entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine sogenannte Kurzarbeitsklausel und bietet damit keine geeignete Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit (vgl. dazu Rumpff-Dröge, Kurzarbeit, 1975, S. 63 ff.; Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., S. 116). Nach Wortlaut und Inhalt regelt § 14 Abs. 1 TV-ABA lediglich die lohnrechtliche Seite, nämlich die Frage, welche lohnrechtlichen Folgen sich für den Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer ergeben, wenn die rechtzeitige Mitteilung des Schichtausfalls versäumt wird. Diese Beschränkung der tariflichen Regelung auf die Lohnfrage ist im Ruhrbergbau auch historisch begründet. Es entsprach nämlich einer langjährigen und insoweit

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

auch zum Inhalt der jeweiligen Arbeitsverhältnisse gewordenen Übung im Ruhrbergbau, daß der Arbeitgeber wegen Absatzmangels oder aus sonstigen Gründen einseitig Feierschichten einlegen konnte (BAG vom 13. Juli 1977 - 1 AZR 336/75 - EzA § 87 BetrVG Nr. 3 Arbeitszeit = [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG Kurzarbeit; Boldt, Das Recht des Bergmanns, 3. Aufl., S. 293 f.). Da aber die bisherige tarifliche Regelung der heutigen tariflichen Regelung im wesentlichen entspricht, muß daraus entnommen werden, daß die Tarifvertragsparteien mit § 14 Abs. 1 TV-ABA ebenfalls keine Kurzarbeitsklausel haben schaffen wollen, zumal diese Tarifvorschrift in dem mit "Arbeitsentgelt" überschriebenen Abschnitt V steht.

Mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 ist diese bisherige Übung der einseitigen Anordnung von Feierschichten im Ruhrbergbau überholt; die Anordnung der Kurzarbeit (Feierschichten) ist nunmehr gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig (BAG vom 13. Juli 1977 - 1 AZR 336/75 - EzA § 87 BetrVG Nr. 3 Arbeitszeit = [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG Kurzarbeit; Rumpff-Dröge, Kurzarbeit, S. 49). Dem sollte durch die zwischen dem Gesamtbetriebsrat der B AG Westfalen und dem Vorstand der B AG Westfalen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1975 Rechnung getragen werden. Dieser Gesamtbetriebsvereinbarung steht auch nicht die Sperrwirkung nach § 77 Abs. 3 BetrVG oder nach § 87 Abs. 1 (Eingangssatz) BetrVG entgegen (BAG AP Nr. 1 zu § 615 BGB Kurzarbeit; Galperin-Löwisch, 5. Aufl., § 77 BetrVG Anm. 77 m.w.N.), da die tarifliche Bestimmung des § 14 TV-ABA die Einführung der Kurzarbeit nicht regelt.

Mit Recht hat deshalb der Kläger im Anschluß an seine Ausführungen in der Revision in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat maßgeblich darauf abgestellt, daß die Entscheidung des Rechtsstreits davon abhängt, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1975 über die Einführung von Kurzarbeit an den betreffenden Tagen für die Schachanlage H

überhaupt für den Kläger gilt. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung **ist zwischen dem Gesamtbetriebsrat der B AG Westfalen und dem Vorstand der B AG Westfalen**



abgeschlossen worden. Das Landesarbeitsgericht hat aber ausdrücklich festgestellt - und das ist von den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erneut bestätigt worden -, daß Arbeitgeberin des Klägers seit mehreren Jahren die R AG war und ist (Protokoll vom 14. Januar 1977, S. 2). Mit Recht weist der Kläger daraufhin, daß eine Betriebsvereinbarung mit der B AG Westfalen Arbeitnehmer der R AG grundsätzlich nicht erfaßt. Wenn also der Kläger allein Arbeitnehmer der R AG ist und zur B AG Westfalen bzw. der Schachtanlage H nur entsandt ist, so könnte die Anordnung der Feierschichten durch die Betriebsvereinbarung mit der B AG Westfalen für ihn nicht gelten.

Die Beklagte hat allerdings auf Vorhalt vor dem Senat erklärt, daß die B AG Westfalen überhaupt keine eigenen Arbeitnehmer habe, sondern die Arbeitsverträge aller dort tätigen Arbeitnehmer mit der R AG abgeschlossen seien. Daraus könnte sich nach entsprechenden Feststellungen durch das Tatsachengericht unter Umständen ergeben, daß der Kläger auch oder teilweise Arbeitnehmer der B AG Westfalen ist, insbesondere wenn er von der R AG als seiner Arbeitgeberin dorthin nicht entsandt worden ist, sondern nur für Arbeiten und Tätigkeiten bei der B AG Westfalen eingestellt ist und dort auch beschäftigt wird. Trotzdem bleibt noch fraglich, inwieweit bei der B AG Westfalen, wenn diese als Betriebsführungsgesellschaft keine eigenen Arbeitnehmer hat, überhaupt ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden konnte. Sind nämlich die Schachtanlage H, bei der der Kläger beschäftigt war, und die anderen von der B AG Westfalen verwalteten Anlagen Betriebe der R AG, hätten diese Betriebsräte der zur R AG gehörenden Betriebe nur bei dieser als dem Träger des Gesamtunternehmens nach § 47 BetrVG einen Gesamtbetriebsrat bilden können. Handelt es sich hingegen um Betriebe der B AG Westfalen, müßte nach §§ 54 ff. BetrVG bei der R AG ein Konzernbetriebsrat gebildet werden,



- 9 -

da für mehrere selbständige Unternehmen selbst dann kein Gesamtbetriebsrat errichtet werden kann, wenn sie organisatorisch und wirtschaftlich verflochten sind (BAG AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG 1972; Dietz-Richardi, 5. Aufl., § 47 BetrVG Anm. 6; Erdmann-Jürging-Kammann, § 47 BetrVG Anm. 8; Galperin-Löwisch, 5. Aufl., § 47 BetrVG Anm. 6).

Da es hierzu bisher an tatsächlichen Feststellungen fehlt, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden. Von diesem wird zunächst zu prüfen sein, ob eine wirksame Betriebsvereinbarung vorliegt und diese Betriebsvereinbarung auch für den Kläger gilt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß für die Einführung von Kurzarbeit keine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Abs. 1 BetrVG besteht, sondern nur eine solche kraft Auftrags i.S. des § 50 Abs. 2 BetrVG (vgl. dazu Galperin-Löwisch, 5. Aufl., § 50 BetrVG Anm. 7). Ob aber eine ordnungsgemäße Übertragung der in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Angelegenheit an den Gesamtbetriebsrat vorliegt (schriftlich abgesetzter Mehrheitsbeschluß der Einzelbetriebsräte, vgl. dazu Galperin-Löwisch, 5. Aufl., § 50 BetrVG Anm. 13; Fitting-Auffarth-Kaiser, 12. Aufl., § 50 BetrVG Anm. 19), ist trotz der darauf hindeutenden Eingangsformulierung in der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht zweifelsfrei.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Röhler
Jahnz Dr. Apfel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)