

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

10. JULI 1969

57

Gesetz: BGB §§ 615 Kurzarbeit, 293 ff.; BetrVG § 56 Abs. 1,
Buchst. a, § 59

Leitsätze:

- 1) Der Arbeitgeber kann mangels kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Regelung nicht einseitig Kurzarbeit unter entsprechender Lohnminderung einführen (Bestätigung von BAG 11, 34 = AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).
- 2) Der Arbeitgeber trägt das Wirtschaftsrisiko.
- 3) Hat der Arbeitgeber einseitig angeordnet, an bestimmten Tagen solle im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung nicht gearbeitet werden, und führt er diese Maßnahme dementsprechend durch, so kommt er in Annahmeverzug, ohne daß es noch eines irgendwie gearteten Angebots der Arbeitsleistung seitens der Arbeitnehmer bedarf.

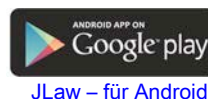
Aktenzeichen: 5 AZR 323/68

Urteil des BAG vom 10. Juli 1969

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 323/68

10 Sa 920/67 Düsseldorf

Verkündet
am 10. Juli 1969

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

der Firma

gegen

Beklagten, Berufungsbeklagten, Revisionsklägerin und
Revisionsbeklagten,

Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt

--

g e g e n

1) den Former

2) den Former

3) den Former

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagten zu 1) und
Revisionskläger zu 2) und 3),

Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1969 durch den
Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundes-
richter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeits-
richter Dr. Döderlein und Musa für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten hinsichtlich des
Klägers K und die Revision des Klägers
E gegen das Urteil des Landesarbeits-
gerichts Düsseldorf vom 27. März 1968 - 10 Sa 920/67 -
werden auf deren Kosten zurückgewiesen.

Auf die Revision des Klägers M wird das vor-



- 2 -

bezeichnete Urteil teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

/ Auf die Berufung des Klägers M wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 4. Oktober 1967 - 1 Ca 1190/67 - wie folgt abgeändert und neu gefaßt:

Die Beklagte wird kostenpflichtig verurteilt, an den Kläger M 528,23 DM brutto abzüglich 83,42 DM netto zu zahlen.

Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision in Sachen M .

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

Tatbestand:

Die Kläger waren bei der Beklagten, die eine Metallgießerei betreibt, als Former in der Abteilung Sandgießerei tätig. Die Beklagte beschäftigt durchschnittlich 35 bis 40 Arbeitskräfte. Sie gehört keinem Arbeitgeberverband an. Die Kläger sind Mitglieder der IG Metall.

Infolge Auftragsmangels wurde bereits im Oktober 1966 im Einverständnis mit dem Betriebsrat in zwei anderen Abteilungen Kurzarbeit (32 Wochenstunden) eingeführt. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde in der Folge noch weiter herabgesetzt. Gegen Ende des Jahres 1966 fehlten auch für die Sandgießerei und die Schleiferei Aufträge. Darüber unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat und brachte folgenden Aushang am 23. November 1966 im Betrieb an:

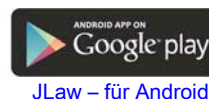
"Aufgrund der schlechten Auftragslage sehen wir uns leider gezwungen, für die restlichen Betriebsabteilungen Kurzarbeit zum 1.12. 1966 vorsorglich anzukündigen.

Die genaue Wochenstundenzahl der verkürzten Arbeitszeit wird im einzelnen noch bekannt gegeben."

- 3 -



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



Am gleichen Tage kam es zu einer Unterredung zwischen der Prokuristin der Beklagten und dem Betriebsratsvorsitzenden K , deren Einzelheiten streitig sind. Am 28. November erstattete die Beklagte beim Arbeitsamt eine Anzeige über ihre Absicht, kurzarbeiten zu lassen. Der Betriebsratsvorsitzende verweigerte seine Unterschrift auf dem Anzeigenformular. Am 1. Dezember 1966 richtete die Beklagte an den Betriebsrat folgendes Schreiben:

"Wie am 21.11. 1966 angekündigt, wird ab nächster Woche Kurzarbeit in der Abteilung Sandgießerei eingeführt und zwar soll vorschlagsgemäß die Arbeit auf 3 Tage verteilt werden.

Sofern der Betriebsrat von sich aus einen anderen Vorschlag zur Aufteilung der Arbeitszeit bringt, soll diese sofort zur Diskussion gestellt werden. Über die Beschäftigung in den nächsten Wochen haben wir keinerlei Anhaltspunkte. Es muß damit gerechnet werden, daß in den nächsten Wochen noch weniger als 24 Stunden gearbeitet wird."

Der Beklagte kündigte die Kurzarbeit auch auf einer Betriebsversammlung an. Die Ausfalltage wurden jeweils bekannt gemacht. Zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung oder sonstigen Einigung mit dem Betriebsrat über die Einführung von Kurzarbeit in der Sandgießerei kam es nicht. Die Beklagte hielt sich zu deren Einführung gemäß § 2 Nr. 7 des Manteltarifvertrags für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein Westfalens vom 4. März 1965 für berechtigt. Die Arbeit fiel im Dezember 1966 und Januar 1967 an einer Reihe von Tagen ganz oder teilweise aus.

Am 6. Januar 1967 erschienen auf Rat ihrer Gewerkschaft die Kläger mit weiteren Arbeitskollegen bei Arbeitsbeginn im Betrieb und verlangten ihre Beschäftigung. Zu einer Arbeitsaufnahme kam es jedoch nicht, da die Beklagte die Kläger wegen Arbeitsmangels nach Hause schickte.

Dem Kläger K , der Betriebsratsvorsitzender bei der Beklagten war, ging infolge der Kurzarbeit ein Verdienst



- 4 -

in Höhe von 572,43 DM brutto verloren.

Der Kläger M erlitt einen Einkommensverlust von insgesamt 528,23 DM brutto, auf die ihm die Beklagte 83,42 DM netto erstattete.

Die Beklagte hatte dem Kläger E am 23. November 1966 zum 14. Dezember 1966 gekündigt. Der Kläger bat um Weiterbeschäftigung, sei es auch in Kurzarbeit. Nach einer Rücksprache im Büro der Beklagten am 12. Dezember 1966 wurde die Kündigung mit Schreiben vom 14. Dezember zurückgenommen. Wörtlich heißt es in dem Schreiben u.a.:

"Wir bestätigen Ihnen also, daß wir die Kündigung per 14. Dezember hiermit aufheben und Sie weiterhin in Kurzarbeit beschäftigen wollen....."

Bei dem Kläger E handelt es sich um einen Betrag von 617,11 DM brutto abzüglich 20,85 DM netto.

Die Kläger verlangen mit ihren Klagen die genannten Beträge abzüglich der von der Beklagten selbst gezahlten Kurzarbeiterunterstützung. Sie behaupten, der Kurzarbeit widersprochen zu haben.

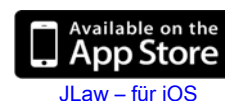
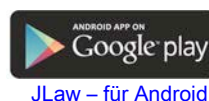
Die Beklagte ist der Auffassung, die Kläger und der Betriebsrat hätten der Kurzarbeit stillschweigend zugestimmt. Abgesehen von dem Vorfall am 6. Januar 1967 sei auch die Arbeitsleistung nicht angeboten worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage des Klägers K abgewiesen. Dessen Berufung hatte Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der Beweisaufnahme für erwiesen angesehen, daß der Kläger der Kurzarbeit von Anfang an widersprochen hat; dies sei für die Erhaltung des Lohnanspruchs ausreichend. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Dem Kläger M hat das Arbeitsgericht einen Betrag von 220,- DM brutto abzüglich 30,88 DM netto zugesprochen und die darüber hinausgehende Klage abgewiesen,



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



weil es für die Kurzarbeitstage vor dem 6. Januar 1967 an einem Angebot der Arbeitsleistung fehle. Die von beiden Parteien eingelegten Berufungen hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten in vollem Umfang.

Der Kläger E ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Auffassung vertreten, dieser Kläger habe sich im Hinblick auf die Rücknahme der Kündigung durch die Beklagte mit der Kurzarbeit einverstanden erklärt. Für die Zeit vor Rücknahme der Kündigung fehle es an einem Arbeitsangebot.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Den Klägern K und M ist der Lohnausfall voll zu erstatten, weil sich die Beklagte diesen Klägern gegenüber in Annahmeverzug befunden hat, nicht aber gegenüber dem Kläger E. Demnach hat die Revision des Klägers M Erfolg, während die des Klägers E und die Revision der Beklagten hinsichtlich des Klägers K zurückzuweisen sind.

I. Klagen K und M :

1) Zu einer rechtswirksamen Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit in der Abteilung Sandgießerei ist es nicht gekommen. Dem Arbeitgeber steht nicht ohne weiteres das Recht zu, kraft seines Direktionsrechts einseitige Kurzarbeit unter entsprechender Lohnminderung einzuführen (h.M. vgl. BAG 11, 34 = AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko). Diese Befugnis kann sich nur aus einer kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung ergeben, oder auf Grund einer Änderungskündigung der Arbeitsverträge. Keine dieser Voraussetzungen ist hier erfüllt, wie das angefochtene Urteil zutreffend ausführt.



a) Da die Beklagte nicht tarifgebunden ist, nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die volle Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages auch nicht einzelvertraglich vereinbart wurde, kann die Beklagte sich auch nicht auf die Bestimmung des § 2 Nr. 7 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 4. März 1965 berufen. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen unter gewissen Voraussetzungen und nach Beratung mit dem Betriebsrat Kurzarbeit einführen. Die Beklagte glaubte bei Anordnung der Kurzarbeit, sich auf diese Bestimmung berufen zu können, hält aber diese Auffassung selbst nicht mehr aufrecht.

b) Es ist unstreitig wegen der Einführung der Kurzarbeit in der Abteilung Sandgießerei auch nicht zu einem Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder gar zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung gekommen. Es bedarf daher keiner Entscheidung der Frage, ob und inwieweit dem Betriebsrat überhaupt ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 56 Abs. 1 Buchstabe a BetrVG bei der Einführung von Kurzarbeit zusteht (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 615 BGB Kurzarbeit; BAG 12, 117, 135 = AP Nr. 1 und 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit), oder ob ein solches wegen Bestehens einer tariflichen Regelung gerade ausgeschlossen war. Eine betriebliche Einigung als Rechtsgrundlage für eine Verkürzung der Arbeitszeit liegt nicht vor.

c) Das angefochtene Urteil stellt weiter fest, die beiden Kläger hätten der Arbeitszeitverkürzung nicht zugestimmt, so daß es auch nicht zur einverständlichen Änderung der Arbeitsverträge gekommen sei. Die Beklagte habe infolge ihrer irrigen Rechtsauffassung auch gar nicht eine Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer herbeiführen wollen. Die Beklagte wendet sich mit der Rüge der Verletzung des § 286 ZPO nicht gegen diese Feststellung, sondern nur dagegen, daß der Kläger K der Einführung von Kurzarbeit ausdrücklich widersprochen



habe. Darauf kommt es aber, wie unter I 3) der Gründe auszuführen sein wird, rechtlich nicht an. Schließlich hat die Beklagte unstreitig keine Änderungskündigungen gegenüber den Klägern K und M ausgesprochen.

2) Das angefochtene Urteil geht auch zutreffend davon aus, der Mangel an Aufträgen stelle einen Fall des Wirtschaftsrisikos dar, das grundsätzlich und in vollem Umfang den Arbeitgeber (Unternehmer) treffe und diesen daher nicht ohne weiteres zur Kürzung des Lohnes berechtige (BAG 11, 34 [39] = AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko). Hat der Arbeitgeber im Regelfall schon das Betriebsrisiko zu tragen, d.h. die finanziellen Aufwendungen für Lohn und Gehälter während der Zeit einer unverschuldeten Betriebsstörung, so gilt dies erst recht für das sogenannte Wirtschaftsrisiko, bei dem ein Fortgang der Produktion zwar technisch möglich, aber wirtschaftlich nicht vertretbar ist.

3) Demnach wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, die Dienste der beiden Kläger auch an den Tagen entgegenzunehmen, an denen an sich gearbeitet worden wäre, aber wegen der einseitigen Einführung der Kurzarbeit durch die Beklagte nicht gearbeitet worden ist. Das hat zur Folge, daß die Beklagte den Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit trotz Nichtleistung der Arbeit zu zahlen hat, weil sie sich in Annahmeverzug befunden hat (§ 615 Satz 1 BGB). Insoweit ist der Auffassung des angefochtenen Urteils im Ergebnis beizutreten, wenn auch mit einer anderen rechtlichen Begründung, so daß auch dem Kläger M die volle Klagsumme zuzusprechen ist.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, der Annahmeverzug der Beklagten (Gläubigerin) erfordere mindestens ein wörtliches Angebot im Sinne des § 295 BGB. Dies liege bei K darin, daß er von Anfang an der Einführung der Kurzarbeit widersprochen habe, bei M darin, daß er am 6. Januar 1967 zur Arbeitsaufnahme erschienen sei.

Es kann dahinstehen, ob dieser Auffassung zu folgen ist und ob insbesondere der Kläger K bei seinem



Widerspruch als Betriebsratsvorsitzender gegen die Einführung der Kurzarbeit zugleich im eigenen Namen für sich persönlich handelte oder gar für alle Arbeitnehmer der betroffenen Abteilung. Denn nach Auffassung des Senats bedurfte es bei der gegebenen Sachlage nicht einmal eines wörtlichen Angebots der Arbeitnehmer, um den Arbeitgeber in Verzug zu setzen.

Ein Annahmeverzug des Gläubigers (Arbeitgebers) liegt nach der Grundvorschrift des § 293 BGB nur vor, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Dieses Angebot des Schuldners (Arbeitnehmers) muß regelmäßig tatsächlich erfolgen, also der Arbeitnehmer wirklich am Arbeitsplatz erscheinen und zur unverzüglichen Arbeitsaufnahme bereit sein, wie es die Kläger am 6. Januar 1967 auch getan haben. Geringere Anforderungen werden dagegen gestellt, wenn der Gläubiger schon erklärt hat, er werde die Leistung nicht annehmen (1. Alternative) oder wenn der Gläubiger selbst eine Mitwirkungshandlung vornehmen muß, damit der Schuldner seine Leistung bewirken kann (2. Alternative). Dann genügt schon ein wörtliches Angebot der Arbeitsleistung (§ 295 Satz 1 BGB), das allerdings nach Wortlaut und Sinn der Bestimmung nach der Erklärung des Gläubigers erfolgen muß. Diese gesetzliche Regelung vermag vor allem auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nicht voll zu befriedigen, weil im Normalfall das Angebot der Arbeitsleistung bzw. der Protest gegen die Ablehnung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber nur eine Formsache darstellt, von deren Erfüllung aber der Gläubigerverzug und damit der Lohnzahlungsanspruch des Arbeitnehmers abhängig ist (vgl. so auch die Urteile des Senats BAG 10, 202 = AP Nr. 12 zu § 615 BGB; BAG 14, 156 = AP Nr. 23 zu § 615 BGB und BAG AP Nr. 2 zu § 615 BGB Böswilligkeit). Rechtsprechung und Rechtslehre haben deshalb versucht, unbefriedigende Ergebnisse der gesetzlichen Regelung, die sich gerade im Bereich des Arbeitsrechts ergeben könnten, dadurch zu vermeiden, daß man in der bisherigen Dienstleistung zugleich auch das Angebot zukünftiger Dienstleistung er-



blickt (BAG AP Nr. 14 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; BAG 11, 34 [41] = AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Bd., S. 218). Es wird sogar die Meinung vertreten, das wörtliche Angebot im Sinne des § 295 BGB könne auch "stillschweigend" erfolgen (so Nipperdey-Mohnen-Neumann, Dienstvertrag, § 615 Anm. 10; Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, 14. Bearbeitung, § 57, S. 235; kritisch dazu Stehl, ArbuR 67, 44).

Es kann hier dahinstehen, welche Mindestanforderungen an ein "wörtliches" Angebot der Dienstleistung des Arbeitnehmers zu stellen sind. Denn selbst ein wörtliches Angebot war hier wegen der Ausnahmebestimmung des § 296 BGB nicht erforderlich. Diese Vorschrift knüpft an die des § 295 Satz 1 BGB (2. Alternative) an. Wenn zur Bewirkung der Leistung eine kalendermäßig festgelegte Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers erforderlich ist, mag diese nun vorher oder gleichzeitig mit der Leistung des Arbeitnehmers zu erfolgen haben (Staudinger, BGB, 10./11. Aufl., § 295, Anm. 8), so kann der Arbeitnehmer zunächst abwarten, ob der Arbeitgeber das seinerseits Erforderliche veranlassen wird; es bedarf keiner Aufforderung, die Mitwirkungshandlung vorzunehmen (Staudinger, aaO, § 296, Anm. 3; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 296, Anm. 1). Erst wenn dies geschehen ist, muß der Arbeitnehmer seine Leistung, und zwar tatsächlich anbieten.

Die Voraussetzungen für die Anwendung des § 296 BGB liegen entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils vor. Es kommt nicht darauf an, ob ein Aufenthalt der einzelnen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ohne Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers möglich gewesen wäre. Diese Fragestellung genügt allenfalls, wenn es sich, wie in den bisher vom Senat entschiedenen Fällen, um die Kündigung einzelner Arbeitnehmer handelt, die Arbeit im Betrieb oder der Betriebsabteilung aber im übrigen ununterbrochen weiterläuft. Sofern der Arbeitgeber aber, wie hier, die Arbeit an einzelnen Tagen im ganzen Betrieb oder in einzelnen Betriebsabteilungen ausfallen läßt, liegt in dieser Maßnahme nicht nur die Er-

klärung, er nehme die Arbeitsleistung des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers nicht an (§ 295, Satz 1, 1. Alternative), sondern zugleich das Unterlassen der erforderlichen Mitwirkungshandlungen, die Voraussetzung für eine Arbeitsleistung der Arbeitnehmer der Abteilung sind. Der Arbeitgeber verweigert die Arbeitsmöglichkeiten für eine Gruppe von Arbeitnehmern schlechthin. Die Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers muß sich in derartigen Fällen nicht nur auf das wörtliche Angebot der Arbeitsleistung des Einzelnen erstrecken, wie das Landesarbeitsgericht anzunehmen scheint, sondern auf die Arbeitsleistung selbst, und zwar die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer der Abteilung. Wird ein organisatorisch abgegrenzter Betriebsteil stillgelegt, so kann in der Regel das tatsächliche oder auch nur wörtliche Angebot der Arbeitsleistung durch einzelne Arbeitnehmer gar nicht zu einer Arbeitsaufnahme führen. Diese wird erst möglich sein, wenn der Arbeitgeber die Betriebsabteilung mit allen oder doch der Mehrzahl der Arbeitnehmer wieder arbeiten läßt, zuvor aber eine entsprechende Aufforderung an die Arbeitnehmer gerichtet hat und auch die sonstigen arbeitstechnischen Voraussetzungen zur Fortsetzung der Arbeit wieder gegeben sind. Alles dies hat die Beklagte an den Tagen, für die die Kläger die Weiterzahlung des Lohnes begehren, unterlassen, obwohl sie vertragsgemäß an den einzelnen Kalendertagen verpflichtet gewesen wäre, die Abteilung Sandgießerei arbeiten zu lassen. Die Beklagte ist daher ohne weiteres in Annahmeverzug gekommen.

II. Klage E

Die Revision des Klägers E kann dagegen keinen Erfolg haben.

1) Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils hat sich dieser Kläger am 12. Dezember 1966 nach vorausgegangener Kündigung seines Arbeitsverhältnisses damit einverstanden erklärt, das Arbeitsverhältnis unter Beschäftigung in Kurzarbeit fortzusetzen. Damit sieht das Landesarbeitsgericht eine einzelvertragliche Änderung



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



des Arbeitsvertrages für gegeben an, so daß ein Annahmeverzug der Beklagten gemäß § 615 Satz 1 BGB entfällt.

2) Die Angriffe der Revision gegen diese Feststellungen und Wertungen des angefochtenen Urteils gehen fehl. Die Beurteilung der Frage, ob ein bestimmtes Verhalten als Einverständnis zu einer angetragenen Vertragsänderung anzusehen ist, erfolgt weitgehend auf Grund einer tatsächlichen Beurteilung eines konkreten Sachverhalts, die in der Revisionsinstanz u.a. nur dahingehend nachprüfbar ist, ob die Auslegung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt, in sich widerspruchsvoll ist oder zulässige und erhebliche Beweisantritte übergeht (BAG AP Nr. 2 zu § 305 BGB). Es bedarf keiner näheren Darlegung, daß das Schweigen des Klägers E auf das Schreiben der Beklagten vom 14. Dezember 1966 im Zusammenhang mit der vorangegangenen Unterredung als Einverständnis mit der Beschäftigung in Kurzarbeit gewürdigt werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht gegen § 286 ZPO verstoßen. Die Revision rügt insoweit die unterbliebene Vernehmung des Zeugen K und des Inhabers der Beklagten. Der Zeuge K sollte insbesondere bekunden, dem Kläger sei ausgerichtet worden, er möge zum Chef kommen, die Kündigung solle zurückgenommen werden, da er im Betrieb benötigt werde. Die in das Wissen dieses Zeugen gestellten Bekundungen stellen in keiner Weise die vom Landesarbeitsgericht angenommene Vertragsänderung in Frage. Was der Zeuge Ei im Zusammenhang mit der Unterredung zwischen dem Kläger E und der Firmenleitung hätte bekunden sollen, ist weder aus der Revisionsbegründung noch aus dem in Bezug genommenen vorinstanzlichen Schriftsatz ersichtlich.

3) Ist aber von einer einverständlichen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses des Klägers E in Kurzarbeit auszugehen, so erfaßt dieses Einverständnis die ganze damalige Zeitspanne der absatzbedingten Kurzarbeit, also auch die Ausfalltage vom 8. und 9. Dezember 1967 und die Zeit nach dem 6. Januar 1967, selbst wenn der Kläger



an diesem Tage auch seine Arbeitsleistung tatsächlich angeboten haben sollte. Eine einmal wirksam vereinbarte Vertragsänderung konnte der Kläger nicht mehr einseitig aufheben, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt.

4) Schließlich bestehen auch gegen die Gültigkeit der im Einzelfall E vereinbarten Kurzarbeit keine Bedenken unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten. Selbst wenn man davon ausginge, die generelle Einführung von Kurzarbeit würde dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG unterliegen, so wäre doch der Arbeitgeber nicht gehindert, auf dem Gebiet der Arbeitszeit individuelle Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern zu treffen, wie es hier anzunehmen ist. Daß etwa noch weitere Einzelvereinbarungen getroffen seien, und zwar in der Absicht des Arbeitgebers, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auszuüben, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Es handelte sich nicht um eine verdeckte Kollektivmaßnahme (vgl. den zur Veröffentlichung vorgesehenen Beschluß des Ersten Senats vom 31. Januar 1969 1 ABR 11/68 Ziff. II 2, Buchst. e, f).

gez. Dr. Boldt
Musa

Dr. Auffarth Siara
Bundesarbeitsrichter
Dr. Döderlein ist infolge
Urlaubs an der Unterschrift
verhindert:

gez. Dr. Boldt



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

