

BUNDESSOZIALGERICHT



Beschluß in dem Rechtsstreit

Az: 11 BAr 19/95

..... ,

Klägerin und Beschwerdeführerin,

Prozeßbevollmächtigte:

.....

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Beschwerdegegnerin.

Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat am 15. Mai 1995 durch den Vorsitzenden Richter S a t t l e r , die Richter L ü d t k e und Prof. Dr. B ü r c k beschlossen:

Die Beschwerde der Klägerin gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil des Schleswig-Holsteinischen Landessozialgerichts vom 11. Juli 1994 wird als unzulässig verworfen.

Kosten des Beschwerdeverfahrens sind nicht zu erstatten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gründe:

I

Das Arbeitsamt Neumünster bewilligte den Arbeitnehmern der Klägerin für Juni 1991 Kurzarbeitergeld (Kug). Dabei legte es anstelle der zwischen dem Betriebsrat und der Klägerin vereinbarten regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,3 Stunden die 37 Stunden zugrunde, die grundsätzlich § 3 Nr 1.1 eines seit 1990 geltenden Manteltarifvertrages (MTV) für Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorsieht. Das Sozialgericht (SG) verurteilte die Beklagte in Abänderung der ergangenen Bescheide, vom 1. bis 30. Juni 1991 Kug unter Zugrundelegung einer regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,3 Stunden zu gewähren; es ließ die Berufung zu. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) das Urteil des SG aufgehoben und die Klage abgewiesen. Zur Begründung seines Urteils hat das LSG ausgeführt, nach § 69 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) dürfe die zu berücksichtigende betriebsübliche Arbeitszeit die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gleicher oder ähnlicher Betriebe nicht überschreiten. Der MTV lasse zwar eine Verlängerung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu, aber nur für 13 % aller Beschäftigten (§ 3 Nr 1.2.2). Zwar dürfe dann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Gleichwohl überschreite im Betrieb der Klägerin die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gleicher oder ähnlicher Betriebe, weil im Betrieb der Klägerin alle Arbeitnehmer und nicht lediglich 13 % aller Beschäftigten des Betriebes mit einer verlängerten Arbeitszeit gearbeitet hätten. Damit sei der Rahmen, in dem der MTV eine Verlängerung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermögliche, eindeutig überschritten. Die Revision hat das LSG nicht zugelassen.

Mit der Nichtzulassungsbeschwerde macht die Klägerin geltend, die Rechtssache habe grundsätzliche Bedeutung (§ 160 Abs 2 Nr 1 Sozialgerichtsgesetz <SGG>). Es sei zu entscheiden, ob die betrieblich festgelegte Arbeitszeit von 38,3 Wochenstunden wenigstens für Kraftfahrer und Beifahrer nach § 69 AFG anzusetzen sei, da § 4 MTV regele, daß deren regelmäßige Arbeitszeit bis zu 43 Stunden wöchentlich betragen könne (a). Außerdem stelle sich die Frage, ob die Arbeitszeit von 38,3 Wochenstunden wegen § 3 Nr 1.2.2 MTV nicht wenigstens für 13,6 % bzw mit Rücksicht auf die Verlängerungsmöglichkeit auf 40 Wochenstunden für 30 % aller Arbeitnehmer bei Kug berücksichtigt werden könne (b - d). Schließlich stelle sich die Frage, wie die 13 % der Belegschaft zu berechnen seien (e).

Die Klägerin beantragt, die Revision zuzulassen.



Die Beklagte sieht von einer Äußerung ab.

II

Die Nichtzulassungsbeschwerde ist unzulässig; ihre Begründung entspricht nicht § 160a Abs 2 Satz 3 SGG.

Wird eine Nichtzulassungsbeschwerde, wie das hier der Fall ist, darauf gestützt, daß die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung habe, muß nach § 160a Abs 2 Satz 3 SGG in der Begründung die grundsätzliche Bedeutung dargelegt werden. Grundsätzliche Bedeutung hat eine Rechtssache nur dann, wenn sie eine Rechtsfrage aufwirft, die - über den gegebenen Einzelfall hinaus - aus Gründen der Rechtseinheit oder der Fortbildung des Rechts einer Klärung durch das Revisionsgericht bedürftig und fähig ist (vgl Kummer, Nichtzulassungsbeschwerde, 1990, RdNr 106). Um die grundsätzliche Bedeutung darzulegen, muß der Beschwerdeführer daher anhand des gegebenen Sachverhalts und des anwendbaren Rechts angeben, welche bestimmten Rechtsfragen sich stellen (Kummer aaO RdNr 128 ff), daß diese Rechtsfragen noch nicht geklärt sind und weshalb aus Gründen der Rechtseinheit und der Fortbildung des Rechts eine Klärung dieser Rechtsfragen erforderlich ist (Kummer aaO RdNr 116 ff). Diesen Anforderungen ist hier nicht genügt.

Es ist von der Klägerin nicht dargelegt worden, weshalb der Frage, ob die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,3 Stunden wenigstens bei der Kug-Berechnung für Kraftfahrer und Beifahrer, die § 4 MTV unterfallen, zugrunde zu legen ist, grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es ist dies auch nicht ersichtlich: Anspruch auf Kug haben, worauf das Bundessozialgericht (BSG) wiederholt hingewiesen hat, nicht die Betriebe, sondern die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer, und zwar jeder für sich. Folgerichtig bemißt sich das Kug des einzelnen Arbeitnehmers ua nach der Zahl der Arbeitsstunden, die er am Ausfalltag innerhalb der Arbeitszeit (§ 69 AFG) geleistet hätte (§ 68 Abs 1 Satz 2 Nr 2 AFG). Nach § 69 AFG ist Arbeitszeit die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit, soweit sie die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit oder, wenn eine solche nicht besteht, wie das hier der Fall ist, die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gleicher oder ähnlicher Betriebe nicht überschreitet. Gemeint ist die wöchentliche Arbeitszeitdauer, ausgedrückt durch eine Stundenzahl (BSG SozR Nr 1 zu § 69 AFG). Auch diese Stundenzahl ist individuell für den betroffenen Arbeitnehmer zu ermitteln, um dessen Kug es geht (BSG SozR 4100 § 69 Nr 2). Wie das BSG ferner entschieden hat, ist die maßgebliche tarifliche Arbeitszeit nicht nur die im Tarifvertrag genannte Wochenstundenzahl der regelmäßigen Arbeit, sondern jede durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegte wöchentliche Arbeitszeitdauer, die nach Form und Inhalt tariflich zulässig ist (SozR 4100 § 69 Nr 2; SozR 3-4100 § 69 Nr 1; vgl SozR 4100 § 112 Nr 14; BSGE 51, 64 = SozR 4100 § 112 Nr 15). Wenn § 4 MTV vorsieht, daß für Kraftfahrer und Beifahrer



die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 43 Stunden wöchentlich betragen kann, liegt daher auf der Hand und bedarf keiner weiteren höchstrichterlichen Entscheidung, daß eine betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von Kraftfahrern und Beifahrern von 38,3 Stunden in vollem Umfang der Kug-Berechnung zugrunde zu legen ist. Daß das LSG, wie die Klägerin geltend macht, nicht berücksichtigt hat, daß zu den Arbeitnehmern, für die die Klägerin Kug geltend macht, sowohl Kraftfahrer als auch Beifahrer zählen, das LSG insoweit also in der Sache unrichtig entschieden haben könnte, begründet die begehrte Zulassung der Revision nicht; denn Gegenstand der Nichtzulassungsbeschwerde ist nicht, ob das LSG die Sache richtig entscheiden hat (BSG SozR 1500 § 160a Nr 7). Im übrigen ist zweifelhaft, ob diesem Vorbringen der Klägerin im Revisionsverfahren nachzugehen wäre; es ist nämlich nicht ersichtlich, daß die Klägerin schon vor den Tatsacheninstanzen vorgetragen hat, daß zu den von Kurzarbeit im Juni 1991 betroffenen Arbeitnehmern auch Kraftfahrer und Beifahrer gehören.

Ist für die Höhe des Kug des einzelnen Arbeitnehmers dessen regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit maßgebend und betrug nach den von der Klägerin nicht in Zweifel gezogenen Feststellungen des LSG die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit aller ihrer Arbeitnehmer 38,3 Stunden ergibt sich ferner ohne weiteres, daß die von der Klägerin aufgeworfenen Fragen b - d zu verneinen sind. Ein Betrieb kann für die Kug-Berechnung nicht für einen Teil seiner Arbeitnehmer eine günstigere als die innerhalb des tariflichen Rahmens liegende tatsächliche regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit in Anspruch nehmen, weil es nach § 3 Nr 1.2.2 MTV zulässig gewesen wäre, für 13 % aller Beschäftigten anstelle einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden eine solche von 40 Stunden zu vereinbaren.

Da die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit nach den Feststellungen des LSG für alle Arbeitnehmer der Klägerin 38,3 Stunden betrug und damit - abgesehen von Kraftfahrern und Beifahrern - die regelmäßige Arbeitszeit, wie sie der MTV vorsieht, überschritt, ist schließlich nicht ersichtlich, weshalb sich in einem Revisionsverfahren die Frage stellen soll, wie die 13 % aller Beschäftigten des Betriebes einschließlich der leitenden Angestellten und außertariflichen Angestellten zu berechnen sind, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden kann. Dies gilt um so mehr, weil es bezüglich der Anzahl der Beschäftigten, der leitenden und der außertariflichen Angestellten usw, für die die Klägerin Kug geltend macht, an jeglichen Feststellungen des LSG fehlt. Auch insoweit ist zweifelhaft, ob dem entsprechenden Vorbringen der Klägerin in einem Revisionsverfahren überhaupt nachgegangen werden könnte.

Die Nichtzulassungsbeschwerde ist daher in entsprechender Anwendung des § 169 SGG als unzulässig zu verwerfen.



Die Kostenentscheidung beruht auf der entsprechenden Anwendung des § 193 SGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)