

Für das Nachschlagewerk!	Ja	} Auszugsweise	188
Für die Fachpresse!	Ja		
Für die amtliche Sammlung!	Nein		

Gesetz: BGB § 615 Betriebsrisiko, § 616; Manteltarifvertrag für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen vom 12. Januar 1952 §§ 2, 5; BetrVG § 59

Leitsätze:

1. Muß die Arbeitsleistung eines Teils der Belegschaft infolge einer Inventaraufnahme ausfallen, so handelt es sich um einen Fall des Betriebsrisikos.
2. Ob in einem solchen Fall der Lohn auch ohne Arbeitsleistung weiter zu zahlen ist, richtet sich in erster Linie nach den für einen solchen Fall getroffenen Vereinbarungen.
3. Fehlen solche Vereinbarungen, so verbleibt es bei der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Aktenzeichen: 1 AZR 134/61

Urteil des BAG vom 7. Dezember 1962 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1-AZR-134/61

5 Sa 319/59 Düsseldorf

Verkündet

am 7. Dezember 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Im Namen des Volkes! ¹⁵⁵

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 2. November 1962 durch
den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Dr. Matthias und Vetter für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. November
1960, 5 Sa 319/59, wird auf Kosten der Beklagten
zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Kläger waren in einem Betrieb der Beklagten als
Arbeiter beschäftigt. Für ihr Arbeitsverhältnis galt
kraft Organisationszugehörigkeit der Manteltarifver-
trag für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektro-
Industrie Nordrhein-Westfalen vom 12. Januar 1952. In
§ 2 (Regelmäßige Arbeitszeit) enthält dieser Tarifver-
trag u. a. folgende Vorschriften:

"2. (Verteilung der Arbeitszeit):

Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für
den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen
auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und
Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen
setzt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem
Betriebsrat nach Maßgabe der betrieblichen Erfor-
dernisse und unter Beachtung der arbeitszeitrecht-
lichen Vorschriften fest.

3. (Arbeitszeitausgleich aus besonderen Anlässen):

Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche
Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an
Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann auf die
Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage
einschließenden Wochen verteilt werden. Dasselbe
gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeits-
zeit an Werktagen ausfällt, um den Arbeitnehmern
eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewän-
ren.



7. (Arbeitszeitausfälle im Zusammenhang mit Feiertagen):

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

9. (Verkürzte Arbeitszeit):

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit nach einer Ankündigungsfrist von vier Tagen einführen."

In § 5 dieses Tarifvertrages heißt es u.a.:

"1. (Grundsatz):

Bezahlt wird nur die geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

2. (Betriebsstörungen):

Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zu vertreten hat, z. B. wegen Maschinenschaden, Betriebsstörungen und Energieausfall, so sind für die begonnene Schicht 50 % der ausgefallenen Arbeitsstunden zu vergüten, es sei denn, daß die Ausfallstunden im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften nachgearbeitet werden können; diese an Wochentagen verfahrenen Arbeitsstunden sind zuschlagfrei"

Die Beklagte führte am 30. September bis zum 1. Oktober 1958 in ihren sämtlichen Betrieben eine Inventur durch. Die Kläger waren während dieser Zeit nicht tätig. Im Hinblick auf die Inventur hatte die Beklagte zwei Bekanntmachungen erlassen. In der ersten Bekanntmachung (vom 27. September 1958) hieß es u. a., daß zur Durchführung der Inventur alle Betriebe vom 30. September 6 Uhr bis 1. Oktober 6 Uhr stilllägen. Während der Stillstandszeit würden nur die zur Durchführung der Inventur notwendigen Leute zur Arbeit bestellt. Die Ausfallzeit werde nicht bezahlt. In der zweiten Bekanntmachung vom 29. September

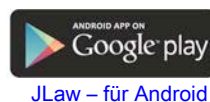


1958 hieß es, zwischen dem Vorstand und der Betriebsvertretung sei im Hinblick auf den Ausfall anläßlich der Inventur vereinbart worden, daß jene Belegschaftsmitglieder, die aus Anlaß der Inventur ihre normale Arbeitszeit von 45 Stunden bzw. 42 Stunden wöchentlich im Monat September bzw. Oktober nicht erreichten, Gelegenheit erhalten sollten, diese Stunden innerhalb der nächsten drei Monate nachzuholen. Diese Bekanntmachung war u. a. von einem Betriebsratsmitglied unterschrieben.

Die Kläger haben mit der Klage die Bezahlung der Schichten verlangt, die für sie aus Anlaß der Inventur ausgefallen sind. Die Höhe der Klageforderungen ist unstrittig. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat nach Verbindung der einzelnen Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung den Klageanträgen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klagen, während die Kläger um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

1. Anspruchsgrundlage für die Klageforderungen sind die Arbeitsverträge der einzelnen Kläger. Diese verlangen die Lohnzahlung für die Zeit der Inventur. In dieser Zeit haben sie keine Arbeit verrichtet, weil es infolge der Inventaraufnahme nach der Behauptung der Beklagten nicht möglich war, daß die Arbeitsleistung durch die Kläger zu der Zeit in den Betriebsräumen erbracht wurde, die nach den Arbeitsverträgen als übliche Arbeitszeit anzusehen war. War diese Arbeitsleistung infolge der Inventur nicht möglich, so handelt es sich um einen Fall des Betriebsrisikos, d. h. um einen Fall einer weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber - im Hinblick auf die handels- und steuerrechtlichen Vorschriften - verschuldeten



1.2.6

Betriebsstörung, die die Leistung von Arbeit verhinderte (BAG AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).

2. Welchen Einfluß das Auftreten einer solchen Betriebsstörung auf die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers hat, richtet sich in erster Linie nach den für solche Fälle getroffenen Vereinbarungen. Diese Vereinbarungen können einzelvertraglicher oder kollektiver Art sein.

a) Daß im Streitfall eine solche Vereinbarung nicht einzelvertraglich, also individuell mit den Klägern selbst, getroffen worden ist, ergibt sich aus dem insoweit übereinstimmenden Prozeßvortrag der Parteien. Es ist unstreitig, daß die Kläger sich weder damit einverstanden erklärt haben, ihre Arbeitsleistung solle am Tage der Inventur ausfallen, ohne daß der Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitszeit Lohn zu zahlen habe, noch damit, daß die am Tage der Inventur ausgefallene Arbeitsleistung später nachgeholt werden solle.

b) Der einschlägige Tarifvertrag als kollektive Regelung behandelt in seinem § 2 Ziff. 2 die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese Vorschrift kommt hier nicht zum Zuge. Denn hier handelt es sich nicht um die regelmäßige Arbeitszeit, sondern um eine Ausnahme von der Regel.

Auch auf § 2 Ziff. 3 des Tarifvertrages kann sich die Beklagte nicht berufen. Wenn dort von Betriebsfeiern, Volksfesten, öffentlichen Veranstaltungen oder ähnlichen Anlässen die Rede ist, so gehört hierzu nicht der Fall der Inventur. Vielmehr handelt es sich bei der Regelung des § 2 Ziff. 3 erkennbar nur um eine Arbeitsbefreiung im Interesse der Arbeitnehmer. Eine solche aber scheidet im Fall der Inventur aus.

§ 2 Ziff. 7 spricht, ähnlich wie § 2 Ziff. 3 Satz 2, von Arbeitsausfällen im Zusammenhang mit Feiertagen und besonderen Anlässen. Auch hierunter kann die Inventur nicht gebracht werden; denn auch bei § 2 Ziff. 7 handelt es sich um Arbeitsbefreiungen lediglich im Interesse der Arbeitnehmer.

- 6 -



Wenn § 5 Ziff. 1 bestimmt, daß nur die geleistete Arbeit bezahlt wird, so erfordert diese Vorschrift eine Auslegung dahin, daß mit ihr nur der Fall des § 616 BGB gemeint ist. Diese Bestimmung ist also auf den Fall einer Inventur nicht anzuwenden, da es bei ihr nicht um einen Arbeitsausfall geht, dessen Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen. Das ist, und zwar in Übereinstimmung mit dem Reichsarbeitsgericht (RAG ARS 3, 178; 4, 149; 5, 34; 7, 139; 10, 150; 13, 168), bereits vom Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden worden (AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko). Der erkennende Senat tritt diesem auch in der Rechtslehre gebilligten Grundsatz (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., 1. Band S. 301, 318 m. Fußnote 105; Nikisch, Lehrbuch, 3. Aufl., Bd. I S. 602 f mit Fußnote 23; Staudinger-Nipperdey, § 615 BGB Anm. 46) ausdrücklich bei.

c) Dagegen behandelt der Tarifvertrag Fälle des Betriebsrisikos in § 2 Ziff. 9 und in § 5 Ziff. 2.

Die letztgenannte Vorschrift regelt den Fall des Eintritts einer Betriebsstörung während einer bereits begonnenen Schicht. Diese Vorschrift kommt hier schon deshalb nicht zur Anwendung, weil im Streitfall die Schichten, deren Bezahlung die Kläger mit ihren Klagen fordern, noch nicht begonnen, sondern vor ihrem Beginn vom Arbeitgeber abgesagt waren. Es kann somit dahingestellt bleiben, ob diese Vorschrift sich nicht nur auf Fälle nicht vorausschbarer Betriebsstörungen bezieht, um die es sich bei Arbeitsausfall infolge einer Inventur nicht handelt.

Dagegen regelt § 2 Ziff. 9 des Tarifvertrags die Fälle, in denen es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, die Arbeit für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil durch Arbeitszeitverkürzung ganz oder teilweise ausfallen zu lassen. Zu diesen vorausschbaren Fällen gehört die Inventuraufnahme. Bei ihr handelt es sich um ein regelmäßig wiederkehrendes, im voraus überschaubares Ereignis. Bei ihr kann der Arbeitgeber deshalb ohne Schwierig-



keit die Ankündigungsfrist von vier Tagen einhalten. Tut er das nicht, wie das bei der dem Prozeß zugrunde liegenden Inventur der Fall war, so kann er sich auf diese tarifliche Regelung für einen Fortfall seiner Lohnzahlungspflicht nicht berufen.

d) Da der Tarifvertrag, und zwar schon viele Jahre lang, eine Regelung der Fülle des Betriebsrisikos enthält, ist nach der Vorschrift des § 59 BetrVG für eine betriebliche Regelung kein Raum. Da sie im Tarifvertrag nicht ausdrücklich zugelassen ist, ist sie, auch wenn sie eine Regelung des vorliegenden Falles enthalten sollte, ohne rechtliche Bedeutung. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die hier nach Ansicht der Beklagten vorliegende Betriebsvereinbarung, der die Kläger die Rechtswirksamkeit auch aus anderen Gründen absprechen, im übrigen rechtswirksam zustande gekommen ist.

3. Hiernach fehlt es für den Streitfall sowohl an einer individuellen wie auch an einer wirksamen kollektiven Regelung. Somit muß es bei den allgemeinen Grundsätzen verbleiben, die für die Tragung des Betriebsrisikos gelten.

Zu den Fällen des Betriebsrisikos hat sich der Senat wiederholt ausgesprochen (vgl. insbesondere BAG 3, 346 = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko sowie Nr. 3 bis 5 aaO). Dort ist entschieden worden, daß es der Arbeitgeber ist, der den Betrieb organisiert und leitet, der die Erträge bezieht und dem es deshalb obliegt, das Funktionieren des Betriebes sicherzustellen. Hieran ist festzuhalten. Es folgt daraus, daß der Arbeitgeber grundsätzlich das Betriebsrisiko trägt. Inwieweit dann etwas anderes gilt, wenn eine Betriebsstörung infolge des Verhaltens der Arbeitnehmer eintritt oder doch auf Umstände zurückzuführen ist, die aus der Sphäre der Arbeitnehmer kommen, ist hier nicht zu entscheiden; denn bei einer Inventur handelt es sich nicht um einen solchen Fall.

Bereits das Reichsarbeitsgericht hat in ARS 7, 141 ausgeführt, daß die Aufnahme der Inventur zu den Ereignissen

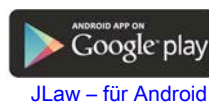


nissen gehöre, die die Führung des Betriebes betreffen. Mit ihr könne der Arbeitgeber als mit einer alljährlich wiederkehrenden Tatsache rechnen. Er könne sie deshalb auch von vornherein in Rechnung stellen und sei in der Lage, Vermögensschäden, die ihm daraus drohten, im voraus in seine geschäftlichen Berechnungen einzustellen und sie durch Rücklagen auszugleichen. Ihm sei daher auch unter Berücksichtigung der Umstände des Falles zuzumuten, die Gefahr des Ausfalls von Arbeit zu tragen. Dem ist zuzustimmen.

Der Arbeitgeber muß also, wenn die Arbeit im Hinblick auf die Inventur, einen im Betrieb liegenden Grund, nicht geleistet werden kann, grundsätzlich den vollen Lohn zahlen (Hueck-Kipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band 1 S. 321). Da die Beklagte selbst vorträgt, der Arbeitsausfall sei lediglich darauf zurückzuführen, daß die Inventur aufgenommen werden mußte, war sie nach alledem nicht berechtigt, den Klägern den Lohn für den Tag der Inventur vorzuenthalten und sie darauf zu verweisen, die Arbeit, die an diesem Tage ausgefallen war, nachzuleisten. Daß es der Beklagten unmöglich war, mit Rücksicht auf die Inventur die vertragsmäßige Arbeitsleistung der Kläger entgegenzunehmen, entband sie nicht von ihrer Lohnzahlungspflicht.

Da es sich um einen Fall des Betriebsrisikos handelt, bedurfte es auch keiner weiteren Inverzugsetzung seitens der Kläger. Sie brauchten also ihre Arbeitsleistung nicht am 30. September oder 1. Oktober 1958 noch ausdrücklich anzubieten. Grundsätzlich ist in Fällen des Betriebsrisikos nicht der eigentliche Tatbestand des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) gegeben. § 615 BGB ist vielmehr nur entsprechend anzuwenden (Nikisch aaO S. 601). Auch war das Arbeitsverhältnis der Kläger nicht unterbrochen. Deshalb lag ihr Arbeitsangebot bereits in ihrer bisherigen Dienstleistung (AP Nr. 13 zu § 615 BGB Betriebsrisiko a. E. mit Hinweisen).

4. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt zugleich, daß es auf die von der Revision erhobenen Prozeßrügen



nicht ankommt; denn soweit - teilweise zu Recht - prozessuale Verstöße des angefochtenen Urteils gerügt werden, sind diese für die Entscheidung nicht tragend. Im einzelnen gilt dazu folgendes:

- a) Zuzugeben ist der Beklagten, daß der Tatbestand des angefochtenen Urteils zu wünschen übrig läßt. Insbesondere ist bei der Wiedergabe des Parteivorbringens im angefochtenen Urteil nicht klar zu erkennen, was das Landesarbeitsgericht als streitig, was es als unstreitig betrachtet. Gleichwohl kann hierin ein Verstoß gegen § 313 Abs. 1 Nr. 3 ZPO noch nicht gesehen werden, zumal das angefochtene Urteil eine Bezugnahme auf die Schriftsätze enthält.
- b) Auch hinsichtlich der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils ist, was der Revision zuzugeben ist, auffallend, daß sich diese mit dem Ergebnis der Beweisaufnahme kaum befassen. Aber auf diese, die sich nur auf die Frage der Betriebsvereinbarung bezieht, kommt es angesichts der vorliegenden tariflichen Regelung nicht an. Deshalb greifen auch die Revisionsrügen nach den §§ 139, 286 ZPO nicht durch; denn angesichts der Rechtsnormen des Tarifvertrages kommt es auf die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht an.
- c) Zutreffend ist zwar, daß das angefochtene Urteil nichts davon erwähnt, der Kläger H habe nach der Behauptung der Beklagten die versäumte Arbeitszeit nachgeholt. Aber dazu hatten die Kläger (Bl. 16 der Vorinstanzen) vorgetragen, es habe sich nicht um Nacharbeit, sondern um echte Mehrarbeit gehandelt. Dem hat die Beklagte nicht widersprochen. Zudem kann sie keinen Anspruch auf Nacharbeit erheben, sondern ist, wie oben dargetan, verpflichtet, den Lohn für die Zeit zu zahlen, in der nicht gearbeitet worden ist.
- d) Richtig ist weiter, daß eine Unklarheit im angefochtenen Urteil insoweit vorhanden ist, als dieses annimmt, das Vorbringen der Kläger hinsichtlich des Ange-



bots ihrer Arbeitskraft sei "letztlich" wohl unstreitig. Mit Recht weist die Revision darauf hin, daß es kein Zwischending zwischen streitig und unstreitig gibt. Aber auch darauf kommt es nicht an; denn, wie oben dargestellt, war überhaupt kein Arbeitsangebot notwendig, um den Lohnzahlungsanspruch entstehen zu lassen. Es ist also auch unerheblich, ob die Beklagte sich auf das Fehlen eines solchen Angebots angesichts des Aushangs ihrer Bekanntmachung vom 27. September 1958, der eindeutig jede Arbeitsleistung ablehnte, überhaupt berufen kann.

e) Der Ansicht der Revision, das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung sei unstreitig, kann nicht zugestimmt werden. Es kommt aber angesichts der tariflichen Regelung hierauf ebenfalls nicht an.

f) Das Landesarbeitsgericht hat allordings nicht erwähnt, daß im Betrieb der Beklagten die Arbeit des Inventurtages teilweise schon vorgeleistet war. Bei den Klägern war das aber unstreitig nicht der Fall, und nur auf sie kommt es an. Hieraus folgt, daß das Schweigen des Landesarbeitsgerichts zu diesem Punkt für die Entscheidung unerheblich ist. Man könnte äußerstens annehmen, daß mit denjenigen, die vorgearbeitet hatten, individuelle Vereinbarungen zustande gekommen waren, so daß für diese die Rechtslage eine andere war. Mit den Klägern ist eine solche Vereinbarung aber unstreitig nicht zustande gekommen.

gez. Nipperdey

Dr. Gröninger

Wichmann

Matthias

Vetter



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

