

4. Juli 1958

Für das Nachschlagewerk! ja (i)
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: BGB § 615 Betriebsrisiko

Leitsätze:

Von dem Grundsatz, daß der Arbeitgeber das Betriebsrisiko zu tragen hat, kann in einem Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Eine solche Abweichung muß aber mit hinreichender Deutlichkeit normiert bzw. vereinbart sein.

Aktenzeichen: 1 AZR 559/57

Urteil des BAG vom 4. Juli 1958

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 559/57
5 Sa 527/57 Hamm

123

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Juli 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

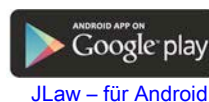
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 1958 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Wieland und Frey für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. September 1957 - 5 Sa 527/57 - wird auf Kosten der Beklagten 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](#)

Tatbestand:

Die Klägerinnen zu 1) und 4) sind als Stepperinnen, die Kläger zu 2) und 3) als Stanzer bei der Beklagten beschäftigt, die eine Schuhfabrik mit rund 160 Arbeitnehmern betreibt. Für die Arbeitsverhältnisse gilt der Tarifvertrag vom 7. März 1956. In diesem heißt es unter § 6 (Entlohnung bei Arbeitsausfall):

"1. a) Fällt die Arbeitszeit aus infolge eines Umstandes, den der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist die ausfallende Arbeitszeit zu vergüten.

Unmöglichkeit der Leistung ist dem Arbeitsausfall gleichzusetzen, wobei der Arbeiter von der Unmöglichkeit (z.B. Mangel an Arbeit) den Arbeitgeber oder seinen Beauftragten unverzüglich in Kenntnis zu setzen hat.

Die Arbeiter sind verpflichtet, ohne Lohnverlust andere ihnen zugewiesene zumutbare Arbeiten zu übernehmen.

b) Fällt Arbeitszeit aus infolge Verschuldens der unter diesen Vertrag fallenden Arbeiter, so ist die ausgefallene Arbeitszeit nicht zu vergüten, jedoch auf Verlangen des Arbeitgebers innerhalb von vier Wochen zuschlagsfrei nachzuholen.

c) Fällt Arbeitszeit aus infolge eines Umstandes, den weder Arbeitgeber noch Arbeiter zu vertreten haben, ohne daß Kurzarbeit vereinbart worden ist, so ist den Arbeitern Gelegenheit zu geben, die ausgefallene Arbeitszeit zur Vermeidung von Lohnausfällen nachzuarbeiten gegen die Vergütung, die in §§ 4 und 5 für die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzt ist.

Wird diese Gelegenheit nicht gegeben, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung zu gewähren. Als angemessen gilt eine Entschädigung von $66 \frac{2}{3} \%$ der jeweiligen tariflichen Mindestzeitlöhne der betreffenden Lohngruppe für die Dauer der Störung, jedoch für höchstens 10 Stunden in einer Lohnwoche, soweit nicht für andere, dem Arbeiter zumutbare Arbeit ihm sein seitheriger Durchschnittsstundenverdienst gemäß Absatz a) geboten wird.

Im Falle höherer Gewalt wird für Nacharbeit, soweit sie Mehrarbeit ist, ein Zuschlag von 10 % vergütet.

d) Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt in den Fällen b) und c) nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat."

Am 8. April 1957 gegen 15 Uhr ereignete sich in dem weitgehend elektrifizierten Betrieb der Beklagten ein Kurzschluß, der zum völligen Stromausfall führte. Der Fehler war nur durch einen Monteur der Stadtwerke zu beheben, der jedoch nicht sofort verfügbar war. Die Arbeiter wurden deshalb zwei Stunden vor Schichtschluß nach Hause geschickt. Mit der Klage machen die davon ebenfalls betroffenen Kläger das Entgelt für je zwei Arbeitsstunden geltend.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Kläger beantragen Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte, rechtzeitig und formgerecht eingelegte und begründete, somit zulässige Revision ist sachlich nicht begründet.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Betriebsrisiko zu tragen. Er muß danach ein einen Lohnausfall bedingendes Ereignis dann vertreten, wenn es auf im Betrieb liegende Gründe zurückzuführen ist. Der Arbeitgeber hat die arbeitsvertragliche Pflicht, dem Arbeitnehmer die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, die dieser braucht, um seinen vereinbarten Verdienst erzielen zu können. Der Arbeitgeber muß für das Funktionieren dieser Arbeitsmittel einstehen. Das ergibt sich daraus, daß er es ist, der den Betrieb leitet und die Erträge bezieht (BAG 3, 346; BAG in AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).

Diese grundsätzliche Regelung des Betriebsrisikos kann jedoch durch Parteivereinbarungen abgedungen werden. Sie stellt kein zwingendes Recht dar, zumal es gesetzliche Vorschriften hierzu nicht gibt. Nach dem danach herrschenden Grundsatz der Vertragsfreiheit ist es insbesondere auch den Parteien eines Tarifvertrags unbenommen,



in diesem Vertrag normativ eine abweichende Regelung zu bestimmen (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, S. 517 f.).

Was den hier in Frage stehenden Tarifvertrag angeht, so erscheint es schon zweifelhaft, ob er überhaupt diese in Rechtsprechung und Schrifttum anerkannte Lehre vom Betriebsrisiko abdingen wollte. § 6 Abs. 1 a, nach dem die ausfallende Arbeitszeit dann zu vergüten ist, wenn der Ausfall auf einem Umstand beruht, den der Arbeitgeber zu vertreten hat, könnte im Gegenteil gerade als eine Anknüpfung an die Betriebsrisikolehre angesehen werden. Denn der Arbeitgeber muß den reibungslosen Ablauf in seinem Betrieb und das Bereitstehen der erforderlichen Arbeitsmittel vertreten. Auch § 6 Abs. 1 a Abs. 2, in dem von der Unmöglichkeit der Leistung gesprochen worden ist, könnte dafür sprechen, daß in Abs. 1 dieser Bestimmung bewußt an der Betriebsrisikolehre festgehalten worden ist.

Der ganze Zusammenhang des § 6 spricht hiernach dafür, daß es den Parteien des Tarifvertrags nicht auf die Abdingung der Betriebsrisikogrundsätze angekommen ist, sondern lediglich auf die Regelung der Frage, ob und zu welchen Bedingungen ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten ist. Hierfür sprechen insbesondere Buchstabe a) Abs. 3, Buchstabe b) und Buchstabe c).

Legt man die Tarifbestimmung in dieser Weise aus, so bleibt es schon deshalb bei der Anwendung der allgemeinen Grundsätze über das Betriebsrisiko für den Fall der Ziffer 1 Abs. a, so daß in diesem Fall die Arbeitszeit zu vergüten ist, ohne daß ein Anspruch des Arbeitgebers auf Nachholung der ausgefallenen Arbeit besteht.

Wenn aber die Parteien des Tarifvertrags, wie es die Revision vorträgt, mit der Gesamtregelung auch die Grundsätze des Betriebsrisikos in ihrer Auswirkung auf den Arbeitnehmer zu dessen Ungunsten abdingen wollten, so ist ein solcher Wille nicht mit der für Tarifnormen gebotenen Klarheit zum Ausdruck gekommen. Ein Wille der Tarifpartner bei der Festlegung der Tarifnormen ist, daß sich der Tarifvertrag in seinem normativen Teil an eine

Vielzahl von Tarifgebundenen wendet, nur dann für die Anwendung der Tarifnormen beachtlich, wenn er in den Tarifnormen selbst einen erkennbaren Ausdruck und Niederschlag gefunden hat (BAG in AP Nr. 4 zu § 1 TVG Auslegung). Das ist aber hinsichtlich der Frage, ob der Arbeitnehmer nach diesem Tarifvertrag in Abweichung von den Grundsätzen über die Tragung des Betriebsrisikos in solchen Fällen, in denen der Arbeitgeber nach diesen Grundsätzen zur Lohnzahlung verpflichtet wäre, keinen Lohnanspruch haben soll, nicht geschehen. Aus diesen Gründen muß entgegen der Ansicht der Revision und in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgegangen werden, daß es nach der Fassung des hier gültigen Tarifvertrags bei der Regelung bleiben muß, die Rechtslehre und Rechtsprechung zur Frage des Betriebsrisikos herausgearbeitet haben.

Aus diesen Gründen kann sich die Beklagte auch nicht darauf berufen, was die Kläger übrigens in dieser Form bestreiten, sie habe mit dem Betriebsrat vereinbart, daß die Arbeiter die infolge des Stromausfalls ausgefallene Arbeitszeit gegen Zahlung der im Tarifvertrag vorgesehenen Zuschläge nachholen sollten. Durch eine Betriebsvereinbarung, selbst wenn eine solche vorläge, könnte die den Arbeitnehmern günstigere tarifliche Regelung nicht zu deren Nachteil abgedungen werden. Mit Recht hat somit das Landesarbeitsgericht diesem Vortrag der Beklagten keine Bedeutung beigemessen.

Erweisen sich hiernach die Revisionsangriffe der Beklagten als unbegründet, so war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Bundesrichter Dr. Schröder
ist beurlaubt, ortsabwesend
und dadurch an der Unterschrift verhindert

gez. Wichmann

Stumpf

Wichmann

Wieland

Frey

