

21. Dez. 1954

75

Für das Nachschlagewerk! ja  
Für die Sammlung! ja  
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 118 Abs. 4 ArbGG; § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung  
der Lohnzahlung an den Feiertagen vom 2. August 1952  
( BGBl I S. 479); § 611 BGB

Leitsätze:

1. Bei Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, die in den Gebieten des Landes Rheinland-Pfalz und des früheren Landes Württemberg-Hohenzollern vor dem 1. Oktober 1953 erlassen und mit der Revision anfechtbar waren, muss es auch nach dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes bei der vor dem 1. Oktober 1953 ausgesprochenen Zulassung der Revision verbleiben.  
Mit dem am 1. Oktober 1953 erfolgten Inkrafttreten des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes gelten dessen Vorschriften über die Art und Weise der Zustellung eines Urteils und über die Fristen der Rechtsmittel.
2. Der Sinn der Regelung des § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an den Feiertagen vom 2. August 1952 (BGBl I S. 479) ist der, daß dann ein Lohnausfall nicht eintreten soll, wenn der gesetzliche Feiertag allein der Grund für den Ausfall der Arbeit ist. Sind andere Gründe für die Arbeitsruhe massgebend, kann das Gesetz nicht Platz greifen.
3. Ist ein Betrieb derart aufgebaut, daß infolge der ständig fortlaufenden Produktion in regelmäßigen Zeitabständen eine Überholung der Maschinen und hierdurch bedingt eine Stilllegung des gesamten Betriebes für einige Tage notwendig ist, ist die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers hinsichtlich der notwendigen Überholpausen von vornherein nicht möglich. Es entsteht dann für die ausfallende Zeit keine Lohnforderung, falls nicht auf Grund von Einzelvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder tariflichen Regelungen eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die Zeit der Pausen begründet wird.

Überholpausen, die infolge der ständig fortlaufenden Produktion in regelmäßigen Zeitabständen anfallen, sind keine Betriebsstö-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

4. Im Arbeitsleben gilt es als selbstverständlich, daß der in einem Betrieb eintretende Arbeitnehmer die allgemein geltende Art des Betriebsablaufs dieses Betriebes hinzunehmen hat. Eine besondere Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers bei dessen Einstellung kann im allgemeinen nicht angenommen werden. Es ist Sache des Arbeitnehmers, sich über die allgemeine Gestaltung des Betriebes zu erkundigen, wenn er sich ihr nicht von vornherein stillschweigend unterwerfen will.

Aktenzeichen: 2 AZR 5/53

Urteil des BAG vom 21. Dezember 1954

LAG Tübingen

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 5/53

Sa 20/53 Tübingen

Verkündet  
am 21. Dezember 1954

gez. Mißler, Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 21. Dezember 1954 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller sowie der Bundesrichter Dr. Berger und Dr. Simons und der Bundesarbeitsrichter Hans Sauerwein und Josef Hense für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Tübingen vom 8. September 1953 - Sa 20/53 - wird auf seine Kosten 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](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d:

Die Beklagte betreibt eine Kunstseidefabrik, in der ohne Unterbrechung in Tag- und Nachtschichten gearbeitet wird. Diese Arbeitsweise erfordert es, zur Durchführung von Überholungsarbeiten und notwendigen Reparaturen mehrmals im Jahre die gesamte maschinelle Anlage jeweils für mehrere Tage zum Ruhen zu bringen. Dadurch wird es nötig, einzelne Abteilungen des Betriebes schon vor der eigentlichen Überholpause stillzulegen bzw. nach der Überholung erst einige Zeit später wieder zum Anlaufen zu bringen. Nach einem seit einer Reihe von Jahren geübten Brauch, der bereits von dem Konzern der I.G. Farbenindustrie befolgt wurde, zu dem die Fabrik der Beklagten früher gehörte, werden die Überholpausen auf die Festtage von Ostern, Pfingsten und Weihnachten gelegt. Auch für die Weihnachtstage 1952 ordnete die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats eine Stilllegung des Betriebes an.

Der Lohn wird während der Überholpausen nicht gezahlt. Seit dem Jahre 1950 bestehen deswegen zwischen der Belegschaft und der Beklagten Meinungsverschiedenheiten.

Für den Kläger, der bei der Beklagten seit 11. Oktober 1950 als Arbeiter beschäftigt ist, fielen durch die Überholpausen zu Weihnachten 1952 die Arbeitstage vom 24., 27. und 28. Dezember aus. An den beiden Weihnachtsfeiertagen selbst hatte er keine Schicht, so daß er schon deshalb für diese Tage keinen Lohn erhielt. Sein Lohnausfall für die oben angegebenen drei Tage beträgt 48,58 DM, den er mit der Klage geltend macht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat in seinem am 8. September 1953 verkündeten und am 6. Oktober 1953 von Amts wegen zugestellten Urteil unter Zulassung der Revision die Klage abgewiesen.

Mit der am 4. November 1953 eingelegten und am 4. Dezember 1953 begründeten Revision verfolgt der Kläger seine



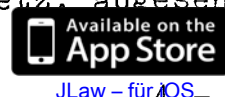
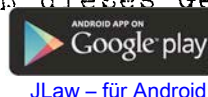
nung weiter.  
[JLaw - Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe

1.) Die Zulassung der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts stützt sich auf § 16 des Landesgesetzes von Württemberg-Hohenzollern betreffend die Ergänzung und Änderung der Rechtsanordnung vom 24. Oktober 1946 zur Ausführung des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 und über die Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 ( Errichtung des Oberlandesarbeitsgerichts) vom 6. August 1948 ( Regierungsblatt 1948 S. 104). Nach dieser Bestimmung fand die Revision an das Oberlandesarbeitsgericht des früheren Landes Württemberg-Hohenzollern statt, falls sie vom Landesarbeitsgericht wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreites zugelassen wurde. Nach § 21 des Gesetzes fand für die vom Revisionskläger zu beachtenden Fristen § 74 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 entsprechende Anwendung. Die Fristen zur Einlegung und zur Begründung der Revision betrugen somit jeweils zwei Wochen, wobei es nach jenem Landesgesetz von Württemberg-Hohenzollern, wie auch heute unter der Herrschaft des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953, gemäß § 552 Ziff. 1 für den Beginn der Revisionsfrist auf die Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils ankam und ankommt; der nach dieser zivilprozessualen Vorschrift äusserste Zeitpunkt für den Beginn der Frist steht hier nicht in Frage. Die Zustellung selbst musste gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 in Verbindung mit den einschlägigen Vorschriften der Zivilprozeßordnung im Parteibetrieb erfolgen. Da nun nach den übereinstimmenden Erklärungen der Parteien bis zum 1. Oktober 1953 eine Zustellung des angefochtenen Urteils im Parteibetrieb nicht geschehen war, began die Revisionsfrist gegen die revisionsfähig gebliebene Entscheidung am 6. Oktober 1953 mit der an diesem Tage von Amts wegen erfolgten Zustellung. Die Dauer dieser Frist sowie die Dauer der Frist für ihre Begründung richtete sich dabei nach den Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953. Der Umstand, daß dieses Gesetz abgesehen von desse



beitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Da der Kläger einen Lohnausfall für den 24., 27. und 28. Dezember 1952 und nicht einen Ausfall für die Weihnachtsfeiertage geltend macht, erscheint es bereits aus diesem Grunde nicht sicher, ob jene Regelung zur Anwendung kommen kann. Massgebend für das Revisionsgericht ist jedoch der Gesichtspunkt, daß die Arbeitszeit, soll der Arbeit verdienst weitergezahlt werden, ausfallen muss " infolge eines gesetzlichen Feiertages". Der Sinn der Regelung ist somit der, daß gerade dann ein Lohnausfall nicht eintreten soll, wenn der gesetzliche Feiertag allein der Grund für den Ausfall der Arbeit ist. Sind andere Gründe für die Arbeitsruhe massgebend, kann das Gesetz nicht eingreifen: Eine derartige andere Ursache liegt hier nun vor. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich festgestellt, daß aus technischen Gründen die Stilllegung des Betriebes während der Weihnachtsfeiertage erfolgt ist.

3.) Der Entscheidung des Berufungsgerichts, daß dem Kläger keine Vergütung für die Arbeitszeit zusteht, die infolge der Überholung der Maschinen ausfiel, ist im Ergebnis zuzustimmen.

Da im Betrieb der Beklagten infolge der ständig fortdauernden Produktion in regelmässigen Zeitabschnitten eine Überholung der Maschinen und, hierdurch bedingt, eine Stilllegung des gesamten Betriebes für einige Tage notwendig ist, liegen solche notwendigen Pausen im Interesse sowohl des Unternehmers als auch des Arbeitnehmers; sie sind im Hinblick auf eine reibungslose und technisch einwandfreie Erzeugung unumgänglich. Die Aufrechterhaltung eines geordneten Betriebsablaufs ist es, die die Überholpausen bedingt. Damit sind sie mit dem Betriebsgeschehen von vornherein, gleichsam von Hause aus, verbunden. Der Betriebsablauf vollzieht sich unter ihrer Einschaltung und kann sich auch nur unter ihrer Einschaltung vollziehen.

Ist ein Arbeitnehmer in einem Betriebe tätig, der in dieser Weise mit Überholpausen arbeiten muss, kann er für die durch die Überholpausen notwendigerweise ausfallende Arbeitszeit kein Arbeitsentgelt beanspruchen. Der Arbeitnehmer wird nämlich eingestellt um seiner Arbeitsleistung willen. Selbst wenn man annimmt, er sei nur verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeits-



- 6 -

kraft zur Verfügung zu stellen, so bleibt doch der eigentliche und typische Sinn des Arbeitsverhältnisses der, daß er Arbeit leiste. Der Arbeitnehmer ist gehalten, dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, damit dieser sie einsetzen kann. Wenn nun die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers in einem entsprechend organisierten Betriebe hinsichtlich der notwendigen Überholpausen von vornherein einfach nicht möglich ist, entsteht auch für die ausfallende Zeit keine Lohnforderung.

Ohne Bedeutung ist es, ob der Betriebsablauf derart hätte gestaltet werden können, daß die fraglichen Überholpausen vermieden würden. Es kann dahingestellt bleiben, ob im Ergebnis überhaupt ein Arbeitsausfall vermieden werden kann, da immerhin zu beachten ist, daß nicht mehr ununterbrochen durchgearbeitet würde. Es ist nämlich grundsätzlich die Sache des Arbeitgebers, wie er das technische Betriebsgeschehen, das doch dem Unternehmensziel dient, gestaltet hat. Eine Benachteiligung der Arbeitnehmer liegt nicht vor, wenn, wie hier, der Betrieb seit langer Zeit in der angegebenen Art und Weise aufgebaut ist. Anders könnte es nur sein, wenn eine Änderung der bestehenden Betriebsorganisation beabsichtigt ist. Dieserhalb ist gerade auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 72 Abs. 1 BVG vorgesehen. Ob und inwieweit der Arbeitgeber in der Durchführung einer Betriebsänderung durch den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse gehemmt wird, ob etwa eine Änderungskündigung erfolgen muß, ist hier nicht zu prüfen.

Die Frage nach der Lohnfortzahlung für die Arbeitszeit, die in Betrieben der hier in Rede stehenden Art durch notwendige Überholpausen üblicherweise ausfällt, liegt nicht auf der gleichen Ebene wie die Übernahme der Betriebsgefahr durch den Arbeitgeber. Überholpausen treten in gewissen, letztlich regelmäßigen Zeitabständen ein. Sie sind in den natürlichen Ablaufrythmus des Betriebes eingebettet und eben mit ihm gegeben. Störungen des Betriebes und durch sie bedingte Beeinträchtigungen der Arbeitsmöglichkeit der Arbeitnehmer, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

sich nach der Art des Betriebes oder auch durch Einflüsse der Aussenwelt einstellen können, sind keine in dieser Weise regelmässige, natürliche und zwangsläufige Vorkommnisse. Sie müssen daher tatsächlich und rechtlich von Erscheinungen der ersteren Art geschieden und besonders beurteilt werden. Wenn dem Arbeitgeber grundsätzlich die Tragung des sogenannten Betriebsrisikos auferlegt ist, erfolgt dies massgeblich aus der Erwägung, daß er die Leitung und Verantwortung für die Führung des Unternehmens hat, die Vorteile aus dessen Arbeiten zieht und daher auch die Nachteile tragen soll. Anders ist aber die Rechtslage dann zu beurteilen, wenn bei den natürlichen Gegebenheiten eines Betriebes und seiner planmässigen Ordnung von Anfang an feststeht, daß in bestimmten, regelmässig wiederkehrenden Zeitabschnitten wegen der Überholung der Maschinen der gesamte Betrieb ruhen muss und hierdurch alle diejenigen Arbeiter, die nicht zufälligerweise mit den Überholungsarbeiten beauftragt sind, in der mit der notwendigen Überholung erfordernten Zeit nicht arbeiten können. Dies ist dann auch für alle Arbeitnehmer, die in einem solchen Betriebe Arbeit aufnehmen, ein ihre Arbeit von vornherein bestimmender Umstand. Es kann deshalb auch nicht angenommen werden, daß sie die durch die Stilllegung des Betriebes notwendige Arbeitsunterbrechung unvermutet, wie bei einer Betriebsstörung, trifft. Vielmehr handelt es sich um regelmässige Arbeitspausen entsprechend der Natur der betrieblichen Arbeitsweise.

4.) Denkbar und rechtlich zulässig ist allerdings in einem Betrieb mit regelmässigen Überholpausen, daß auf Grund von Einzelvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder tariflichen Regelungen eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die Zeit dieser Pausen begründet wird

In dem angefochtenen Urteil ist jedoch tatsächlich festgestellt, daß bis zum Jahre 1950 gerade eine Übung dahin vorlag, die durch die Überholpausen ausfallende Arbeitszeit nicht zu bezahlen. Dem Umstand, daß seit dem Jahre 1950 die Belegschaft sich nicht mehr ohne Widerspruch mit dieser Regelung abfand, kann keine rechtliche Bedeutung beigemessen werden, da dieser Widerspruch zu einer anderen endgültigen Regelung bis-



- 8 -

her unstreitig nicht geführt hat. Das Vorliegen einer einzelvertraglichen Abrede oder einer tarifvertraglichen Anordnung, nach der die Zeiten für die Überholpausen bezahlt werden müssten, hat der Kläger noch nicht einmal behauptet.

5.) Dem Berufungsgericht ist endlich auch darin beizutreten, daß die Beklagte kein Verschulden bei dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Kläger aus dem Grunde trifft, weil sie ihn nicht auf den durch die Überholpausen entstehenden Verdienstausschlag hingewiesen hat. Es handelt sich bei diesen Pausen um eine für den ganzen Betrieb geltende Regelung und Einrichtung, der sich jeder in diesen Betrieb eintretende Arbeiter unterwerfen muss. Im Arbeitsleben gilt es als selbstverständlich, daß der in einen Betrieb eintretende Arbeitnehmer die allgemein geltende Art des Arbeitsablaufes in einem Betrieb hinzunehmen hat. Das Arbeitsverhältnis spielt sich im Betriebsverbande ab. Eine besondere Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers bei dessen Einstellung kann daher im allgemeinen nicht angenommen werden. Der Arbeitnehmer weiss auf jeden Fall, dass im Arbeitsablauf der einzelnen Betriebe bestimmte Gesetzmässigkeiten herrschen, mag er sie auch nicht im einzelnen kennen. Es ist seine Sache, sich über die allgemeine Gestaltung des Betriebes zu erkundigen, wenn er sich ihr nicht von vornherein stillschweigend unterwerfen will. Daß der hier in Rede stehende Betriebsablauf völlig außergewöhnlich sei, kann man nicht sagen.

Danach musste die Revision des Klägers als unbegründet zurückgewiesen werden.

Für den erkrankten  
Bundesrichter  
Dr. Berger

gez. Dr. Müller

Dr. Müller

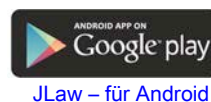
Dr. Simons

Sauerwein

Hense



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)