Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Manteltarif für Arbeiter für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1969 (MTV) § 5 Ziff. 2 Abs. 1; Lohnrahmenabkommen vom 15. April 1970 (LRA) §§ 10 Ziff. 8 und 13; BetrVG § 77 Abs. 3; BGB §§ 133, 157 und 276; TVG § 4 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3

Leitsätze:

1. "Andere dringende betriebliche Gründe" im Sinne von § 13 Abs. 1 LRA sind nur solche, die nach ihrem Gewicht und ihren möglichen Auswirkungen solchen vergleichbar sind, die zu Kurzarbeit und Entlassungen zu führen geeignet sind. Dabei kommt es auch auf die Dauer des entsprechenden betrieblichen Zustandes an.
2. "Arbeitsorganisatorisch bedingte Störungen" im Sinne von § 10 Ziff. 8 LRA sind solche, die ihren Grund in der Organisation des gesamten betrieblichen Geschehens durch den Arbeitgeber unter Einschluß des Einsatzes der Arbeitnehmer, des Maschinenparks, der Betriebsmittel und der Werkstoffe haben.
3. Ein Arbeiter, der nach seinem Arbeitsvertrag im Leistungslohn am Walzgerüst zu arbeiten hat, hat nach § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV für die Zeiten von Reparaturen an der Walze Anspruch auf Fortzahlung seines vollen Leistungslohnes.

Aktenzeichen: 4 AZR 106/74
Urteil des BAG vom 13. November 1974 LAG Hamm

Hinweis: Auch Teile dieser Entscheidungssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 1o6/74
4 Sa 624/73 Hamm

Verkündet am
13. November 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Richard und Dr. Bermel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2o. Dezember 1973 - 4 Sa 624/73 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Tatbestand:

Die Kläger arbeiten bei der Beklagten überwiegend als Walzer im Akkord. Auch der Walzenwechsel, wozu die Kläger herangezogen werden, wird im Leistungslohn durchgeführt. Sofern jedoch Reparaturarbeiten an der Walze anfallen, werden die Kläger im Zeitlohn eingesetzt. Etwa 85 v.H. der Arbeitszeit der Kläger entfallen auf die Arbeit am Walzgerüst, 6 v.H. auf den Walzenwechsel und 9 v.H. auf Arbeiten beim Stillstand der Walzen wegen notwendiger Reparaturen. Bei den Reparaturarbeiten helfen die Kläger meistens mit; manchmal verrichten sie während der Reparaturzeiten aber auch andere Arbeiten, insbesondere Aufräumungsarbeiten in ihrem Aufgabenbereich. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 29. Juli 1971 werden den Klägern die Reparaturzeiten mit einem um 7 v.H. ermäßigten Akkorddurchschnitt vergütet. Die Kläger sind Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall, die Beklagte ist dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. angeschlossen.

Mit der Klage haben die Kläger die Beklagte für den Monat Januar 1973 auf Zahlung des vollen Akkorddurchschnittslohnes für die Zeiten der Reparaturen an den Walzen in Anspruch genommen. Die der Höhe nach unstreitigen Betäge belaufen sich beim Kläger zu 1) auf 11,68 DM brutto, beim Kläger zu 2) auf 11,12 DM brutto und beim Kläger zu 3) auf 16,o8 DM brutto. Die Kläger haben vorgetragen, sie seien keine Hilfsarbeiter, sondern angelernte Akkordarbeiter. Im Laufe der Zeit habe sich ihr Arbeitsvertrag darauf konkretisiert, daß sie als Walzer am Walzgerüst zu arbeiten hätten. Von den Reparaturzeiten abgesehen hätten sie auch niemals eine andere Arbeit verrichtet. Man dürfe sie deswegen nicht als Mischlöhner betrachten. Die Betriebsvereinbarung vom 29. Juli 1971 sei gesetzwidrig.

Die Kläger haben demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

an den Kläger zu 1) 11,68 DM brutto,
an den Kläger zu 2) 11,12 DM brutto und
an den Kläger zu 3) 16,o8 DM brutto

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

jeweils nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 15. März 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Kläger seien als Hilfsarbeiter eingestellt worden. Mit ihnen sei weder eine bestimmte Tätigkeit noch eine bestimmte Form der Entlohnung vereinbart worden. Sie seien als Mischlöhner anzusehen, weil auch die im Zeitlohn während der Reparaturen an den Walzen zu verrichtenden Tätigkeiten von ihnen nach Maßgabe ihrer Arbeitsverträge zu leisten seien. Es müsse auch danach differenziert werden, ob die Kläger Kaltwalz- oder Warmwalzarbeiten ausgeführt hätten. Auch könnten die Kläger während der Reparaturzeiten nicht eine höhere Vergütung erhalten als die Schlosser, die die Walzen wieder betriebsfähig machten. Nach den für die Parteien geltenden tariflichen Bestimmungen sei unter diesen Umständen die Klage unbegründet. Zudem sei der Inhalt der Betriebsvereinbarung vom 29. Juli 1971 Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt, den Streitwert auf 38,88 DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Kläger beantragen Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet, denn den Klägern stehen die von ihnen eingeklagten Lohnbeträge zu.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gelten aufgrund allseitiger Tarifbindung zwischen den Klägern und der Beklagten der Manteltarif für Arbeiter für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1969 (MTV) sowie das entsprechende Lohnrahmenabkommen vom 15. April 1970 (LRA).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Landesarbeitsgericht führt zunächst aus, auf § 13 LRA könnten die Ansprüche der Kläger nicht gestützt werden, denn diese Tarifnorm komme nur zur Anwendung, wenn es um die Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen sowie andere dringende betriebliche Gründe gehe, deren Vorliegen bei kurzfristigen Betriebsstörungen infolge notwendiger Reparaturen jedenfalls nicht bejaht werden könne.

Diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts ist zutreffend. In § 13 Abs. 1 LRA wird bestimmt:

> "Zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen sowie aus anderen dringenden betrieblichen Gründen sind Arbeitnehmer verpflichtet, vorübergehend andere Arbeiten zu verrichten, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zugemutet werden können."

Diese Tarifnorm kann nach dem darin erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien nur dann zur Anwendung kommen, wenn - von der Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen abgesehen - Gründe vorliegen, die nach ihrem Gewicht und ihren möglichen Auswirkungen solchen vergleichbar sind, die zu Kurzarbeit und Entlassungen führen können. Nur derartig gewichtige Gründe können als "andere dringende betriebliche Gründe" im Sinne der Tarifnorm angesehen werden,wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt. Dabei kommt es entscheidend auch auf die Dauer des entsprechenden betrieblichen Zustandes an. Reparaturen an Walzen, die im betrieblichen Geschehen nicht zu verhindern sind und auch nach allgemeiner Erfahrung nicht zu längeren Aufenthalten im normalen betrieblichen Ablauf führen, können daher grundsätzlich nicht als "andere dringende betriebliche Gründe" in diesem tariflichen Sinne gelten. Unstreitig haben vorliegend die Reparaturen an den Walzen im Betriebe der Beklagten auch niemals zu längeren und folgenschweren Störungen im betrieblichen Geschehen geführt, was möglicherweise zu einer anderen tarifrechtlichen Beurteilung hätte führen können.

Die hiergegen vorgebrachten Einwendungen der Kläger, die sie insbesondere in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erhoben haben, greifen nicht durch. Die Kläger verkennen, daß bei der Auslegung von § 13 Abs. 1 LRA nicht außer Betracht bleiben kann, daß die Tarifnorm nach dem insoweit

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eindeutigen Tarifwortlaut nicht jede praktisch unvermeidbare betriebliche Störung im Auge hat, sondern außergewöhnliche Komplikationen mit besonderem Gewicht auch für die Arbeitnehmer sowie Störungen des betrieblichen Geschehens von nicht unerheblicher zeitlicher Dauer. Das ergibt sich aus der Gleichsetzung der Vermeidung von Kurzarbeit sowie Entlassungen und entsprechenden "anderen dringenden betrieblichen Gründen" durch die Tarifvertragsparteien. Nur in solchen Fällen und nicht bei jeder sonstigen Störung im Betriebsablauf wie der regelmäßig vorkommenden Reparatur einer Walze soll daher der Arbeitgeber nach der Tarifnorm befugt sein, dem Arbeitnehmer kraft erweiterten Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zuzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht führt weiter aus, auch § 1o Ziff. 8 LRA scheide als Anspruchsgrundlage für die Klageforderung aus.

Auch diese Folgerung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerfrei. Nach dieser Tarifnorm ist der Arbeitnehmer mit dem zuletzt ermittelten Durchschnittsverdienst zu bezahlen, wenn

> "arbeitsorganisatorisch bedingte Störungen zu Wartezeiten führen".

Danach muß nach dem insoweit eindeutigen und deswegen allein rechtserheblichen Tarifwortlaut (BAG 18, 278 [282] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) die Störung ihren Grund in der Arbeitsorganisation haben, d.h. in der Organisation des gesamten betrieblichen Geschehens durch den Arbeitgeber unter Einschluß des Einsatzes der Arbeitnehmer, des Maschinenparks, der Betriebsmittel und der Werkstoffe. Eine unvorhersehbare Reparatur an einer Walze, die auch bei sachgerechter und umsichtiger Arbeitsorganisation nicht zu vermeiden ist, stellt jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend darlegt, keine "arbeitsorganisatorisch bedingte Störung" im bezeichneten tariflichen Sinne dar.

Beide Vorinstanzen nehmen jedoch mit Recht an, daß die Klage nach § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV begründet ist; dort wird bestimmt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so sind dem Arbeitnehmer die ausgefallenen Stunden grundsätzlich mit seinem Arbeitsentgelt zu vergüten. Soweit andere tarifvertragliche Bestimmungen bestehen, sind diese anzuwenden."

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, nach ihren Arbeitsverträgen hätten die Kläger im Leistungslohn an der Walze zu arbeiten. Wenn diese nach ihrem Arbeitsvertrag auszuübende Tätigkeit aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde - wie z.B. bei Reparaturen an den Walzen - ruhe, stehe ihnen nach der Tarifnorm der eingeklagte volle tarifliche Leistungslohn zu. Das Ruhen der von den Klägern nach ihren Arbeitsverträgen zu verrichtenden Arbeit habe bei Reparaturen an den Walzen auch die Beklagte als Arbeitgeber nach der Tarifnorm zu vertreten. Die von der Beklagten angeführte Betriebsvereinbarung sei gesetzwidrig; selbst wenn sie Inhalt der Einzelarbeitsverträge habe werden sollen, wogegen rechtliche Bedenken bestünden, verstießen die entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen jedenfalls gegen vorgehendes und zwingendes Tarifrecht.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zutreffend. Mit Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV subsidiären Charakter hat, was aus der Verwendung des Wortes "grundsätzlich" in Satz 1 und dem gesamten Inhalt des Satzes 2 herzuleiten ist. Die Vorschrift kommt daher immer nur dann zur Anwendung, wenn nicht speziellere tarifliche Bestimmungen vorgehen. Daher hat das Landesarbeitsgericht auch zunächst mit Recht geprüft, ob die Klageforderung nicht nach anderen tariflichen Bestimmungen begründet sein könnte, was jedoch aus den vorstehenden Gründen mit ihm zu verneinen ist.

Sachlich setzt die Tarifnorm des § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV voraus, daß die Tätigkeit des Arbeitnehmers "ruht", d.h. aus den in der Tarifnorm genannten Gründen nicht verrichtet werden kann. Dabei gehen die Tarifvertragsparteien ersichtlich von derjenigen Tätigkeit aus, die der einzelne Arbeitnehmer jeweils nach seinem Arbeitsvertrag zu verrichten hat (§ 611 BGB). Zwar haben nach den das Revisions-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 Abs. 2 ZPO) die Kläger mit der Beklagten weder schriftliche noch ausdrückliche mündliche Arbeitsverträge abgeschlossen, wozu sie auch nach den für sie geltenden tariflichen Bestimmungen nicht verpflichtet sind. Aus seiner mit prozessualen Rügen nicht angegriffenen weiteren Feststellungen folgert das Landesarbeitsgericht jedoch, daß sich im Verlaufe von mehreren Jahren die Arbeitsverträge der Kläger zur Beklagten durch entsprechendes konkludentes Verhalten dahin konkretisiert haben, daß die Kläger im Leistungslohn am Walzgerüst zu arbeiten haben, wozu aufgrund des engen Sachzusammenhanges, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, auch die entsprechenden Arbeiten beim Walzenwechsel zählen, die die Kläger gleichfalls unstreitig im Leistungslohn verrichten.

Die hiergegen von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Dabei muß sich die Beklagte zunächst zu ihren Lasten entgegenhalten lassen, daß sie die entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht mit prozessualen Rügen angegriffen hat, so daß diese durchweg für den Senat bindend sind. Insbesondere verkennt die Beklagte den Umstand, daß, worauf das Landesarbeitsgericht mit Recht maßgeblich abstellt, die Kläger unstreitig seit mehreren Jahren - von den Zeiten etwaiger Reparaturen abgesehen - ausschließlich im Leistungslohn am Walzgerüst und beim Walzenwechsel tätig gewesen sind. Wenn unter diesen Umständen das Landesarbeitsgericht eine vertragliche Vereinbarung der Parteien dahin annimmt, daß diese Arbeiten die nach ihren Arbeitsverträgen von den Klägern zu verrichtenden sind, so ist das eine vom Revisionsgericht nicht zu beanstandende rechtlich mögliche Auslegung von Individualverträgen, bei der auch nicht etwa gegen die allgemeinen Auslegungsgrundsätze (§§ 133, 157 BGB) verstoßen worden ist. Im übrigen kann das Revisionsgericht insoweit nur noch prüfen, ob bei der Auslegung durch das Landesarbeitsgericht gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden ist oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (vgl. Urteile des Senats vom

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

16. Oktober 1974 - 4 AZR 29/74 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 7o5 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, und 27. Februar 1974 - 4 AZR 544/72 -, ebenfalls zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, ferner BAG 4, 36o [364] = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt, BAG 5, 221 [223] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung sowie AP Nr. 6 zu § 55o ZPO).

Entgegen den Ausführungen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat das Landesarbeitsgericht bei der Vertragsauslegung jedoch nicht gegen die Denkgesetze, d.h. gegen allgemeine Prinzipien der Logik oder allgemein anerkannte Grundsätze für die Bildung von Begriffen und Schlüssen (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 549 III B 2, auch BAG AP Nr. 1 zu § 561 ZPO), verstoßen, wozu die Beklagte auch keine näheren Angaben machen konnte. Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht auch alle wesentlichen und von den Parteien vorgetragenen Umstände berücksichtigt. Wenn demgegenüber die Beklagte einwendet, das Landesarbeitsgericht habe keinen Bedacht darauf genommen, daß die Kläger nicht für bestimmte Tätigkeiten eingestellt worden seien, so übersieht sie, daß es darauf nicht ankommt, wenn sich im Laufe der Jahre, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, ihre Arbeitsverträge dahin konkretisiert haben, daß sie nunmehr als Leistungslöhner am Walzgerüst zu arbeiten haben. Mit seinen entsprechenden Folgerungen gibt das Landesarbeitsgericht gleichzeitig zu verstehen, daß es auch den Umstand berücksichtigt hat, daß es eine ursprüngliche schriftliche oder mündliche Abrede der Parteien über die von den Klägern auszuübende Tätigkeit nicht gibt.

Die Beklagte kann sich demgegenüber auch nicht darauf berufen, die Kläger seien sogenannte "Mischlöhner" und hätten demgemäß nach Ausübung des arbeitgeberischen Direktionsrechtes im Zeitlohn oder Leistungslohn zu arbeiten. Wenn auch § 8 Ziff. 1 LRA den "Mischlöhner" als besonderen Arbeitnehmertyp neben dem im Leistungslohn und im Zeitlohn tätigen Arbeitnehmer nicht ausdrücklich vorsieht, ist dennoch, wie auch

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

das Landesarbeitsgericht annimmt, eine Beschäftigung tarifunterworfener Arbeiter sowohl im Leistungslohn als auch daneben im Zeitlohn rechtlich möglich und zulässig. Solchenfalls müssen jedoch im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eindeutige entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarungen vorliegen, an denen es vorliegend unstreitig fehlt. Abgesehen davon kann ein Arbeitnehmer nur dann nebeneinander Leistungslöhner und Zeitlöhner sein, wenn er zwei voneinander abgrenzbare, selbständige Arbeitsgebiete hat und sich deswegen auch jeweils mit einer gewissen Bestimmtheit absehen läßt, wann und in welchem Umfange er die eine oder andere Arbeit zu leisten hat. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht folgert, kann hingegen von einem "Mischlöhner" immer dann nicht gesprochen werden, wenn nach dem Arbeitsvertrag zu verrichtende Tätigkeit nur im Leistungslohn an der Walze zu leistende Arbeiten sind, wie es bei den Klägern der Fall ist.

Das Landesarbeitsgericht kommt nach alledem mit Recht zu dem Ergebnis, daß den Klägern während der Reparaturen an der Walze nach § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV der ihnen zustehende Leistungslohn in voller Höhe weiterzuzahlen ist. Dabei führt das Landesarbeitsgericht mit Recht aus, daß gerade in solchen Fällen die Pflicht des Arbeitsgebers zur Fortzahlung des vollen Leistungslohnes von den Tarifvertragsparteien nach ihrem im Tarif zum Ausdruck gekommenen Willen gewollt ist und die Tarifnorm im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten "unterlaufen" würde, wenn solchenfalls den Arbeitern ein irgendwie verminderter Lohn gezahlt würde.

Das Landesarbeitsgericht nimmt weiterhin zutreffend an daß es sich bei den durch die Reparaturen der Walzen hervorgerufenen Störungen des Betriebsablaufes um solche handelt, die im Sinne von § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV der Arbeitgeber "zu vertreten hat". Hierbei ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend bemerkt, nicht an das Vertretenmüssen im rein schuldrechtlichen Sinne gedacht, wobei in aller Regel ein Verschulden gefordert werden müßte (§ 276 BGB). Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien nur, wovon

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mit Recht auch das Landesarbeitsgericht ausgeht, den allgemein anerkannten Rechtsgrundsatz in den Geltungsbereich ihres Tarifwerkes einführen wollen, wonach der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt und er demgemäß immer dann zur Lohnzahlung verpflichtet ist, wenn die Arbeit aus im Betrieb liegenden Gründen nicht geleistet werden kann, wobei ein Verschulden auf seiner Seite jedoch gerade nicht gefordert wird (vgl. BAG 3, 346 /348/ = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko, AP Nr. 3 und 15 zu § 615 BGB Betriebsrisiko und BAG 23, 417 /42o/ = AP Nr. 5 zu § 11 MuSchG 1968; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I S. 352; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I S. 6o4; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, BGB, 11. Aufl., § 615 Rdnr. 66; Söllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 224).

Wenn demgegenüber die Beklagte ein Verschulden zu fordern scheint, so verkennt sie, daß allgemein im Arbeitsleben nach der zuvor aufgezeigten Rechtslage tarifliche Regelungen wie die hier anzuwendende im ausgeführten Sinne die Tragung des Betriebsrisikos zu regeln pflegen, allgemein entsprechend praktiziert werden und demgemäß die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nur bei seinerseitigem Verschulden (§ 276 BGB) einer entsprechend eindeutigen und bestimmten Regelung bedurft hätte, der trotz entsprechender tariflicher Regelungsmöglichkeit Ausnahmecharakter zuzuschreiben wäre.

Wie die Beklagte nunmehr selbst zugesteht und das Landesarbeitsgericht zutreffend darlegt, kann sich die Beklagte dem Klagebegehren gegenüber auf die Betriebsvereinbarung vom 29. Juli 1971 schon deswegen nicht stützen, weil sie wegen Verstoßes gegen zwingendes Tarifrecht nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam ist. Die Beklagte kann demgegenüber auch nicht erfolgreich einwenden, zumindest sei die als solche unwirksame Betriebsvereinbarung Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden. Einmal liegen für entsprechende vertragliche Vereinbarungen vorliegend keine Anhaltspunkte vor; zudem können, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

solche vertraglichen Vereinbarungen grundsätzlich nicht unterstellt werden, wenn - wie vorliegend - ein Arbeitgeber lediglich eine im kollektiven Recht begründete Verpflichtung erfüllen will (vgl. BAG 16, 58 [61] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG 1952; Fitting-Auffarth, BetrVG, 1o. Aufl., § 77 Anm. 66).

Auf alles das kommt es jedoch vorliegend im Ergebnis deswegen nicht an, weil, wie das Landesarbeitsgericht gleichfalls zutreffend ausführt, entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen wegen Verstoßes gegen zwingendes und vorgehendes Tarifrecht unwirksam wären (§ 4 Abs. 1 S. 1 TVG). Gegenteiliges käme nur bei gegenüber dem Tarifrecht günstigeren einzelvertraglichen Vereinbarungen in Betracht, die vorliegend jedoch unstreitig nicht getroffen worden sind (§ 4 Abs. 3 TVG).

Auch die weiteren Einwendungen der Beklagten sind unbegründet. Entgegen ihrer Auffassung ist es nach den tariflichen Bestimmungen unerheblich, ob und inwieweit die Kläger mit Kalt- und Warmwalzarbeiten beschäftigt worden sind, worauf das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend hinweist. Wie in früheren Tarifverträgen die Frage der Lohnfortzahlung in vergleichbaren Störungsfällen geregelt war und wie damals praktisch verfahren worden ist, ist gleichfalls unbeachtlich, da die allein maßgebliche, neue Vorschrift des § 5 Ziff. 2 Abs. 1 MTV aufgrund ihres Wortlautes eine eindeutige Auslegung ergibt (vgl. die Urteile des Senats BAG 23, 424 [428 - 429] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau sowie AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau, ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die Beklagte verkennt auch, daß sie sich auf die Tarifübung insoweit nicht berufen kann, als diese zu dem im Auslegungswege ermittelten objektiven Inhalt einer Tarifnorm im Widerspruch steht (BAG 23, 424 [429] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau, AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau sowie BAG 18, 278 [282] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II/ 1 S. 36o; Nikisch, aaO, 2. Aufl., Bd. II S. 222; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 1 Anm. 191). Wie das Landesarbeitsgericht schließlich mit

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Recht ausführt, kann es auch im Gegensatz zur Meinung der Beklagten nicht darauf ankommen, ob bei der Reparatur der Walzen die dabei beteiligten Betriebsschlosser eine höhere Vergütung beziehen als die Kläger. Dieser praktische Gesichtspunkt, der zu betrieblichen Unzuträglichkeiten führen mag, ist jedenfalls nicht geeignet, einen zustehenden tariflichen Lohnanspruch der Kläger zu mindern oder wegfallen zu lassen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Neumann Roeper Dr. Feller
Dr. Bermel Richard

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS