

Aktenzeichen: 4 AZR 134/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 8. Dezember 1982
- 4 AZR 134/80 -

I. Arbeitsgericht Hamm Urteil vom 12. Juni 1979
- 2 Ca 609/79 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 6. Dezember 1979
- 10 Sa 927/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Lohnzahlung bei Eisglätte - Annahmeverzug - Werksverkehr

Gesetz: BGB § 616, §§ 242, 269, 293, 297, 615; Mantel-
tarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-
westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 16. Juli
1973 (MTV Bergbau) §§ 36, 37, 38; Tarifvertrag
über die allgemeinen betrieblichen Arbeitsbe-
dingungen im rheinisch-westfälischen Steinkoh-
lenbergbau vom 12. April 1975 (TV ArbB Berg-
bau) §§ 12, 15

- Leitsätze:
1. Lohnzahlungspflicht nach § 616 Abs. 1 BGB be-
steht nur bei in der persönlichen Sphäre des
Arbeitnehmers liegenden subjektiven, nicht je-
doch bei objektiven Leistungshindernissen. Da-
her besteht keine Lohnzahlungspflicht des Ar-
beitgebers, wenn wegen eingetretener Eisglät-
te ein im Bergbau beschäftigter Arbeiter die
Schachtanlage nicht erreichen kann.
 2. In diesen Fällen liegt kein Annahmeverzug des
Arbeitgebers vor, da Erfüllungsort für die
Leistung des Arbeiters die Schachtanlage ist.
Daran ändert sich nichts, wenn der Arbeiter
von einem im Auftrag des Arbeitgebers einge-
setzten Werksbus von seinem Wohnort zur Schacht-
anlage befördert wird und der Werksbus wegen
Eisglätte nicht verkehren kann.
 3. § 615 und § 616 Abs. 1 BGB enthalten disposi-
tives Recht. Im MTV Bergbau und dem TV ArbB
Bergbau ist nur § 616 Abs. 1 BGB abbedungen
und modifiziert. Bei der vorliegenden Fallge-
staltung besteht danach keine Lohnzahlungs-
pflicht.



4 AZR 134/80

10 Sa 927/79 Hamm

Verkündet am
8. Dezember 1982

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Engert für Recht erkannt:

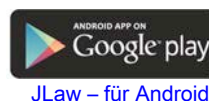
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Dezember 1979 - 10 Sa 927/79 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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

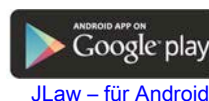


Tatbestand:

Der der Gewerkschaft Bergbau und Energie angehörende Kläger ist seit dem Jahre 1940 im Bergbau tätig. Infolge von Stilllegungsmaßnahmen wird er nunmehr auf der Schachtanlage G beschäftigt. Die Beklagte gehört dem Unternehmensverband Ruhrbergbau an.

Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, daß die Beklagte ihren Arbeitnehmern wahlweise jeweils bei Aufbringung eines Eigenanteiles für die Fahrt von ihrer Wohnung zur Schachtanlage G die Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel erstattet, ein Kilometergeld von 0,16 DM bei Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs zahlt oder die Mitfahrt in einem im Werksverkehr eingesetzten Bus ermöglicht. Den Werksverkehr führt nach näherer vertraglicher Abmachung für die Beklagte ein privater Omnibusunternehmer durch. Von den 40.000 Mitarbeitern der B benutzen rund 30.000 öffentliche Verkehrsmittel oder das eigene Kraftfahrzeug, während rund 10.000 Arbeitnehmer mit den Bussen im Werksverkehr befördert werden. Auch der Kläger hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Am 23. Januar 1979 hatte der Kläger Frühschicht. Wie üblich begab er sich an die Bushaltestelle. Er konnte jedoch nicht zur Schachtanlage befördert werden, weil die im Werksverkehr eingesetzten Busse wegen eingetretenen Glatteises nicht fahren konnten. Auch Taxen und die im öffentlichen Linienverkehr eingesetzten Busse konnten an diesem Morgen wegen des Glatteises nicht verkehren. Nachdem der Kläger zweimal bei der Schachtanlage angerufen hatte und ihm mitgeteilt worden war, daß die Busse nicht verkehren könnten, begab er sich wieder nach Hause. Die ausgefallene Schicht konnte er nicht nacharbeiten. Sie wurde ihm auch nicht vergütet.



Nachträglich bezahlte die Beklagte dem Kläger einen Überbrückungslohn für zwei Stunden. Wegen der Eisglätte konnte rund ein Viertel der dafür eingesetzten Arbeitnehmer die Frühschicht nicht verfahren.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Bezahlung der Frühschicht in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, die Beklagte sei ihm nach § 616 Abs. 1 BGB zur vollen Lohnzahlung verpflichtet. Es handle sich auch um einen typischen Verhinderungsfall im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung. Für Fälle wie den vorliegenden sei die Gesetzesnorm nicht tarifvertraglich abbedungen. Die Klage sei weiter wegen des auf Seiten der Beklagten eingetretenen Annahmeverzuges begründet. Während er seine Arbeit ordnungsgemäß und in der üblichen Weise angeboten habe, habe die Beklagte sein Angebot nicht angenommen. Den Ausfall des Werksverkehrs, der in ihrem Interesse liege, müsse die Beklagte sich zurechnen lassen. Zudem sei ihm bei dem zweiten Telefongespräch gesagt worden, er solle nach Hause gehen, da die Frühschicht ausfalle. Außerdem habe die Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, indem sie anderen Arbeitnehmern, die mit Verspätung angekommen seien, die volle Schicht bezahlt habe. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 84,29 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Nach den heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen sei Lohn nur für geleistete Arbeit zu zahlen. Nur soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen dies vorsähen, solle danach etwas anderes gelten. Für Fälle wie den vorliegenden sähen die tariflichen Bestimmungen jedoch keine Entgeltzahlungspflicht des



Arbeitgebers vor. Die Schicht des Klägers am 23. Januar 1979 sei aus Gründen ausgefallen, die sie nicht zu vertreten habe. Sie sei auch nicht in Annahmeverzug gekommen, denn der Kläger habe seine Arbeit überhaupt nicht arbeitsvertragsgemäß anbieten können. Daran ändere nichts, daß der Kläger die Möglichkeit gehabt habe, den den Arbeitnehmern angebotenen Werksverkehr zu benutzen. Die damit verbundenen Risiken habe **nicht** sie, sondern der Busunternehmer zu tragen. Dies sei den Arbeitnehmern auch mitgeteilt worden. Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie nicht verstoßen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, den Streitwert auf 84,29 DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Nachdem die Beklagte dem Kläger den Überbrückungslohn für zwei Stunden gezahlt hatte, hat er in der Berufungsinstanz die Klageforderung auf 60,17 DM brutto ermäßigt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine in der Berufungsinstanz ermäßigte Klageforderung weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Für das Klagebegehren gibt es keine Anspruchsgrundlage.

In den Vorinstanzen hat der Kläger sich zur Begründung der Klage in erster Linie auf § 616 Abs. 1 BGB



berufen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, hat diese gesetzliche Bestimmung dispositiven Charakter. Ihre Geltung kann demgemäß tarifvertraglich abbedungen und modifiziert werden (vgl. die Urteile des Senats vom 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 und 4 AZR 1147/79 -, beide zur Veröffentlichung bestimmt, mit weiteren Nachweisen auf Rechtsprechung und Schrifttum). Von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien vorliegend Gebrauch gemacht.

Aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit gelten zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG der Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 16. Juli 1973 (MTV Bergbau) sowie der Tarifvertrag über die allgemeinen betrieblichen Arbeitsbedingungen im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vom 12. April 1975 (TV ArbB Bergbau). Die Parteien werden auch von dem Geltungsbereich beider Tarifverträge erfaßt (jeweils § 1). Beide Tarifverträge erfassen damit denselben Kreis von Arbeitnehmern und stehen zueinander in engem Zusammenhang. Diesem Umstand muß auch bei ihrer Auslegung Rechnung getragen werden. Der TV ArbB Bergbau bestimmt unter der Überschrift "Arbeitsentgelt" einleitend in § 12:

- "(1) Lohnanspruch besteht grundsätzlich nur für geleistete Arbeit.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, Ausfälle an Arbeitszeit im Rahmen des Möglichen zu vermeiden und für den geordneten Ablauf der Arbeitsvorgänge Sorge zu tragen.",

während der MTV Bergbau in den §§ 32 ff. unter der Überschrift "Allgemeine Entlohnungsgrundsätze" Bestimmungen über die Lohnzahlung enthält. Darin wird in § 36 für den Krankheitsfall auf die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen verwiesen und weiter im einzelnen bestimmt



in § 37:

- "(1) Soweit ein Arbeiter durch Teilnahme an Sitzungen als ehrenamtlicher Richter der staatlichen Gerichtsbarkeit, als Mitglied der Sozialversicherungsorgane, der Schwerbeschädigtenausschüsse, der kommunalpolitischen Vertretungskörperschaften und ihrer Organe oder auf Grund einer gerichtlichen Vorladung als Vormund oder Zeuge die Arbeit versäumen muß, erhält er für die Dauer der notwendigen Abwesenheit den etwaigen Differenzbetrag zwischen der ihm aufgrund seiner ehrenamtlichen Tätigkeit oder der Vorladung zustehenden Entschädigung für den Verdienstaussfall und dem Arbeitsentgelt, das er ohne das Arbeitsversäumnis verdient haben würde
...."

und in § 38:

- "(1) Arbeiter erhalten den entgangenen Verdienst bei Arbeitsversäumnis infolge
- a) Todes des Ehegatten für drei Schichten
 - b) Todes eines zum Haushalt gehörigen nahen Familienangehörigen (Kinder, Eltern, Stiefeltern, Geschwister oder Schwiegereltern) für zwei Schichten,
 - c) Todes von nicht zum Haushalt gehörenden Eltern, Stiefeltern, Kindern, Geschwistern und Schwiegereltern für die notwendigerweise versäumte Arbeitszeit, höchstens jedoch für zwei Schichten
 - d) eigener Hochzeit, Geburt eines Kindes oder Umzugs für eine Schicht."

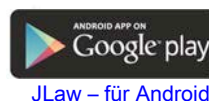
Nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung, insbesondere nach seinem eindeutigen Wortlaut,



ist § 12 Abs. 1 TV ArbB Bergbau im Sinne eines allgemeinen Rechtsgrundsatzes dahin auszulegen, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nur geleistete Arbeit vergütet werden soll, während Ausnahmen von diesem Grundsatz nur dann und insoweit gelten sollen, als sich dies aus zwingenden gesetzlichen Bestimmungen oder tariflichen Normen ergibt. Dies wird durch den weiteren tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt, denn der MTV Bergbau regelt kasuistisch diejenigen Fälle, in denen ohne Leistung von Arbeit ein Lohnanspruch bestehen soll. Mit der erschöpfenden Kasuistik der §§ 36 ff. MTV Bergbau machen die Tarifvertragsparteien hinreichend deutlich, daß sie in weiteren Verhinderungsfällen aus dem Rechtsbereich des § 616 Abs. 1 BGB eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht haben normieren wollen. Dabei haben die Tarifvertragsparteien auch an ähnliche Fallgestaltungen wie die vorliegende gedacht. In § 15 TV ArbB Bergbau haben sie nämlich ausdrücklich eine Sonderregelung für den Fall normiert, in dem sich aus betrieblichen Gründen die Einfahrt der Bergbauarbeiter verzögert. Dann braucht nach der tariflichen Regelung die volle Schicht nicht verfahren zu werden, wenn andernfalls dem Arbeiter

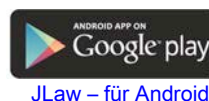
"unzumutbare Verkehrserschwernisse für die Heimfahrt erwachsen".

Daraus folgt zugleich, daß die Tarifvertragsparteien in anderen vergleichbaren Fällen eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht haben normieren wollen. Damit folgt der Senat seiner bisherigen Rechtsprechung in der Auslegung von Tarifnormen gleichen oder ähnlichen Inhalts (vgl. die beiden Urteile des Senats vom 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 - und - 4 AZR 1147/79 -, beide zur Veröffentlichung bestimmt, mit weiteren Nachweisen).



Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen sind nicht begründet. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß - anders als in sonstigen Tarifwerken - in § 12 TV ArbB Bergbau nicht ausdrücklich von den Tarifvertragsparteien gesagt wird, daß Ausnahmen von dem dort normierten Grundsatz nur dann gelten sollen, wenn sie sich aus einem Gesetz oder tariflichen Bestimmungen ergeben. Was das zwingende staatliche Gesetzesrecht angeht, handelt es sich dabei um einen rechtlich allgemein anerkannten und insbesondere den Tarifvertragsparteien selbst geläufigen Grundsatz, dessen besonderer Erwähnung es daher nicht bedarf. Zudem haben die Tarifvertragsparteien in § 36 Abs. 1 MTV Bergbau für den Hauptanwendungsfall der Erkrankung des Arbeitnehmers die gesetzliche Regelung ihrerseits wiederholt. Weiter ergibt sich aus der enumerativen Zusammenstellung aller der Fälle, in denen ohne Arbeitsleistung eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen soll, in §§ 37 ff. MTV Bergbau und damit aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in allen anderen dem Rechtsbereich des § 616 Abs. 1 BGB zuzuordnenden Fällen keine Zahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen soll.

Im übrigen ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der vorliegende Fall ohnehin von der gesetzlichen Regelung des § 616 Abs. 1 BGB nicht erfaßt wird. Zwar hat der Kläger im Sinne dieser Gesetzesnorm nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" und unverschuldet die Arbeit versäumt. Mit Recht nehmen jedoch die Vorinstanzen an, daß es vorliegend an einem in der Person des Arbeitnehmers, d.h. des Klägers liegenden Verhinderungsgrund fehlt. Zwar ist insoweit nach dem Sinn



und Zweck der Gesetzesnorm eine extensive Auslegung geboten und üblich. Danach muß der Hinderungsgrund nicht unmittelbar in der Person des Arbeitnehmers liegen und braucht ihm die Arbeitsleistung nicht unmöglich zu sein. Vielmehr ist es danach ausreichend, wenn der Hinderungsgrund der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen und ihm im Hinblick darauf die Arbeitsleistung nicht zuzumuten ist. Dies gilt etwa für Todesfälle in der Verwandtschaft, Erkrankungen von Familienangehörigen, sonstige familiäre Ereignisse, aber auch bei Vorladungen des Arbeitnehmers vor ein Gericht oder eine Behörde sowie (insoweit nicht unbestritten) seine Inanspruchnahme durch öffentliche Ehrenämter (vgl. das Urteil des BAG vom 25. Oktober 1973 - 5 AZR 156/73 - AP Nr. 43 zu § 616 BGB; BAG 30, 240, 244 = AP Nr. 48 zu § 616 BGB; BAG 32, 32, 33 = AP Nr. 49 zu § 611 BGB, auch das Urteil des erkennenden Senats vom 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 -, zur Veröffentlichung bestimmt; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 44 III 1 a) bb, S. 330; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, § 43 I 2, S. 611; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., § 97 II 1, S. 459; Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, BGB, 10. Aufl., § 616 Rz 8; Staudinger/Nipperdey/Mohnen, BGB, 11. Aufl., § 616 Rz 10 - 11 sowie Münchener Kommentar-Schaub, § 616 Rz 7, 9 und 10). Insoweit wird sachlich zutreffend und gesetzestreu von "subjektiven" oder "persönlichen Leistungshindernissen" gesprochen (vgl. BAG 30, 240, 245 = AP Nr. 48 zu § 616 BGB).

Hiervon streng zu unterscheiden sind jedoch mit dem Landesarbeitsgericht solche Fallgestaltungen, in denen die Ursache des Leistungshindernisses weder in der privaten Sphäre des Arbeitnehmers noch im betrieblichen Bereich und damit innerhalb der Einflußmöglichkeiten des Arbeitgebers liegt. Dies trifft etwa bei allgemeinen



Verkehrssperren, den Verkehrsfluß behindernden Demonstrationen, dem Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel und im übrigen bei Naturereignissen wie Hochwasser, Schneeverwehungen und Eisglätte zu. Ist aus solchen Gründen der Arbeitnehmer daran gehindert, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, dann handelt es sich um ein "objektives Leistungshindernis", bei dem die Leistungspflicht des Arbeitgebers aus dem rechtlichen Gesichtspunkt des § 616 Abs. 1 BGB entfällt (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 44 III 1 a) bb, S. 330; Niskisch, aaO, § 43 I 3, S. 612; Münchener Kommentar-Schaub, aaO, § 616 Rz 7 - 8; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, aaO, § 97 II 1, S. 459; Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, aaO, § 616 Rz 9 und Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 616 Rz 11). Dafür spricht nicht nur der Gesetzeswortlaut, sondern auch der Sinn und Zweck der gesetzlichen Vorschrift, nach der es dem Arbeitgeber zugemutet wird, die Risiken zu übernehmen, die sich aus einem persönlichen Hinderungsgrund beim einzelnen Arbeitnehmer ergeben, während es dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, die Folgen objektiver Leistungshindernisse, auf die er keinen Einfluß hat und die in der Regel unvorhersehbar eintreten, auf sich zu nehmen. Dabei kommt erschwerend hinzu, daß derartige objektive Leistungshindernisse nicht selten große Teile der Belegschaft oder sogar diese insgesamt betreffen. Das zeigt auch der vorliegende Fall, denn unstreitig konnten wegen des eingetretenen Glatteises ein Viertel der Arbeitnehmer der Beklagten auf der Schachanlage G am 23. Januar 1979 die Arbeit nicht antreten. Zudem ist schon in der II. Kommission bei der Schaffung des BGB eine Erweiterung des Geltungsbereiches des § 616 Abs. 1 BGB auf Fälle wie den vorliegenden abgelehnt worden (vgl. Münchener Kommentar-Schaub, aaO, § 616 Rz 7 sowie Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 616 Rz 7 mit weiteren Nachweisen). Damit ist es auch nicht

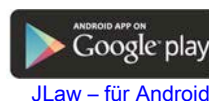


möglich, mittels eines rechtlichen Schlusses im Sinne des "argumentum a maiore ad minus" eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers in Fällen objektiver Leistungshindernisse deswegen zu bejahen, weil sie bei subjektiven Leistungshindernissen besteht (vgl. Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, aaO, § 616 Rz 9 sowie Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 616 Rz 12 mit weiteren Nachweisen). Aus den gleichen Gründen kann den gegenteiligen Folgerungen von Moll (RdA 1980, 138, 150 ff.) nicht beigetreten werden. Vielmehr gelten in solchen Fällen die allgemeinen Grundsätze der §§ 323 ff. BGB, wonach sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber von der Leistungspflicht frei werden. Dieses Ergebnis stimmt mit der Rechtsprechung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts in dessen Urteil vom 24. März 1982 - 5 AZR 1209/79 - BB 1982, 1547 sowie des Landesarbeitsgerichts Hamm im Urteil vom 6. November 1979 - 3 Sa 926/79 - DB 1980, 311 überein.

Entgegen der Annahme der Revision ist im Hinblick auf § 616 Abs. 1 BGB eine andere rechtliche Beurteilung auch nicht etwa deswegen möglich, weil der Kläger üblicherweise von einem im Werksverkehr eingesetzten Bus zu seinem Arbeitsplatz gebracht wurde. Alleinige Ursache dafür, daß er am 23. Januar 1979 seinen Arbeitsplatz nicht erreichte, war nämlich die an diesem Tage bestehende Eisglätte und damit ein unabwendbares Naturereignis, dessen unvoraussehbare Folgen weder der Kläger noch die Beklagte oder der in ihrem Auftrage handelnde Omnibusunternehmer zu vertreten hatten. Dieser hätte sogar im wohlverstandenen Interesse der Omnibusbenutzer und der Beklagten gehandelt, wenn er den Werksverkehr einstellte, um auf diese Weise Unfälle und daraus resultierende Schadenersatzansprüche zu vermeiden. Dabei berücksichtigt der Senat, daß nach den Feststellungen der Vorinstanzen am Morgen des 23. Januar 1979 im Einzugsbereich der Schachtanlage der gesamte Straßenverkehr einschließlich Taxen und öffentlicher Linienbusse zum Erliegen gekommen war.



Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht weiter an, daß die Klage auch nicht etwa aus Gründen des § 615 BGB begründet ist. Auch bei dieser Gesetzesnorm handelt es sich um dispositives Recht, das durch Tarifvertrag abbedungen und modifiziert werden kann (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 44 II 4, S. 328 sowie Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 615 Rz 45 mit weiteren Nachweisen). Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, haben die Tarifvertragsparteien von dieser Möglichkeit jedoch - anders als für den Rechtsbereich des § 616 Abs. 1 BGB - keinen Gebrauch gemacht, so daß es bei der unmittelbaren Anwendbarkeit des § 615 BGB verbleibt. Nach § 615 Satz 1 BGB kann bei Annahmeverzug auf der Arbeitgeberseite der Arbeitnehmer ohne Verpflichtung zur Nachleistung der Arbeit die ihm nach dem Arbeitsvertrag zustehende Vergütung verlangen. Dabei gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug (§ 293 BGB), wenn er trotz eines tatsächlichen oder wörtlichen Arbeitsangebotes nach Maßgabe der §§ 294, 295 BGB im Sinne des Arbeitsvertrages bzw. der tariflichen Bestimmungen den Arbeitnehmer nicht beschäftigt (vgl. das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Juni 1973 - 5 AZR 563/72 - AP Nr. 28 zu § 615 BGB sowie Hueck/Nipperdey, aaO, § 34 III 2, S. 217 und Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 615 Rz 7 ff.). Vorliegend fehlt es jedoch, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, an einem Arbeitsangebot des Klägers, das seinem Arbeitsvertrag und den heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen entspricht. Dabei kommt es entscheidend auf den Erfüllungsort für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers an (§ 269 BGB), d.h. darauf, wo er seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Aus den §§ 11 und 24 Abs. 1 Nr. 1 TV ArbB Bergbau folgt, daß der im Bergbau tätige Arbeiter die Schichten zu verfahren hat, zu denen er eingeteilt ist, und daß er sich demgemäß pünktlich hierzu an der Schachtanlage einzu-



finden hat. Zudem ergibt sich das zugleich auch aus den besonderen Arbeitsbedingungen im Bergbau und dem Arbeitsvertrag der Parteien und damit zwei weiteren im Hinblick auf § 269 BGB rechtserheblichen Gründen (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 33 V, S. 205; Nikisch, aaO, § 27 IV 1, S. 296 und Staudinger/Nipperdey/Mohnen, aaO, § 611 Rz 122). Auf der Schachtanlage G hat der Kläger jedoch seine Arbeit am 23. Januar 1979 nicht angeboten. Dazu war er wegen der eingetretenen Eisglätte nach den Feststellungen der Vorinstanzen überhaupt nicht in der Lage.

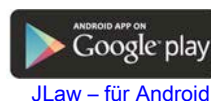
Damit greift zu Lasten des Klägers § 297 BGB ein, wonach der Gläubiger nicht in Verzug kommt, wenn der Schuldner zur vertraglich vorgesehenen Zeit "außerstande ist", die von ihm geschuldete Leistung zu bewirken. Dabei ist unter "Außerstandesein" nicht nur subjektive, sondern auch objektive Unmöglichkeit der Leistung zu verstehen, wie schon der Gesetzeswortlaut deutlich macht (Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, Allgemeiner Teil, 10. Aufl., § 25 I c, S. 283; Palandt/Heinrichs, BGB, 40. Aufl., § 297 Anm. 1 und Soergel/Siebert/Reimer Schmidt, aaO, § 297 Rz 2). Diese Voraussetzungen waren vorliegend nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfüllt, denn der Kläger konnte weder mit dem Werksbus noch mit einer Taxe, dem eigenen Kraftfahrzeug oder mittels des öffentlichen Busverkehrs seine Schachtanlage erreichen. Bundesbahn und Straßenbahnen kamen für ihn unstreitig nicht in Betracht.

Entgegen den Ausführungen der Revision und dem ergänzenden Vortrag des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist eine andere rechtliche Beurteilung unter dem Gesichtspunkt des § 615 BGB nicht deswegen möglich, weil der Kläger im Werksverkehr zur Arbeit transportiert wurde und die Beklagte sich ihm gegenüber zu dessen Gestellung verpflichtet hatte. Die



entsprechende Verpflichtung der Beklagten betrifft nämlich ausschließlich den Transport des Klägers von seinem Heimatort zur Schachtanlage und hat mit seinen eigentlichen Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die sich nach diesem und den einschlägigen tariflichen Bestimmungen richten, nichts zu tun. Es ist schon zweifelhaft, ob der Kläger im Sinne einer Rechtspflicht aus dem Arbeitsvertrag gehalten war, den Werksbus zu benutzen. Jedenfalls änderte sich durch seine Teilnahme am Werksverkehr nicht der Erfüllungsort für seine nach dem Arbeitsvertrag zu erbringende Arbeitsleistung. Dieser verblieb vielmehr bei der Schachtanlage. Das wird schon daraus deutlich, daß die Beklagte während der Fahrten des Klägers zur Schachtanlage weder zur Ausübung des Direktionsrechtes berechtigt noch zur Lohnzahlung verpflichtet war. Demnach hat sich, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausgeführt hat, vorliegend der Arbeitsort des Klägers (Erfüllungsort) nicht von der Schachtanlage an die Bushaltestelle seines Wohnortes verlagert. Damit liegen die Erfordernisse des § 615 BGB nicht vor.

Auch der Hinweis der Revision auf § 636 RVO geht, wie die Beklagte richtig bemerkt, fehl. Zwar ist die Erwägung der Revision zutreffend, daß dem allgemeinen Arbeitsunfall (§ 548 RVO) der Wegeunfall im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gleichgestellt ist (§ 550 RVO) und sich daraus rechtliche Konsequenzen etwa für die Anwendung von § 1 Abs. 1 LohnFG ergeben können (vgl. BAG 24, 107, 109 = AP Nr. 14 zu § 1 LohnFG sowie Kehrman/Pelikan, LohnFG, 2. Aufl., § 1 Rz 45). Für die Fragen des Annahmeverzuges auf der Arbeitgeberseite und des Erfüllungsortes für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers kann daraus jedoch nichts hergeleitet werden, weil es insoweit allein auf die Bestimmungen des BGB, die tariflichen Normen und den Inhalt des Arbeitsvertrages ankommt.



Damit ist es entgegen den weiteren Ausführungen der Revision insoweit auch unbeachtlich, ob die Beklagte zum Transport der Arbeitnehmer betriebseigene Omnibusse verwendete oder solche eines dritten Busunternehmers in ihrem Auftrage verkehren ließ. Auch auf Differenzierungen des öffentlichen Personenbeförderungsrechts kommt es nicht an.

Auch soweit der Kläger im Sinne der Revision und seiner ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat darauf verweist, daß die Beklagte das Betriebsrisiko zu tragen habe und dieses sich angesichts der besonderen Umstände des vorliegenden Falles auch auf den von der Beklagten eingerichteten Werksverkehr erstrecke, kann er damit keinen Erfolg haben. Rechtliche Probleme des Betriebsrisikos treten dann auf, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeit fähig und bereit ist, der Arbeitgeber ihn jedoch aus Gründen nicht beschäftigen kann, die ihre Ursache im betrieblichen Bereich haben, ohne daß den Arbeitgeber ein Verschulden zu treffen braucht (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 44 IV 1, S. 347). Die hierzu entwickelten allgemeinen Rechtsgrundsätze können vorliegend jedoch schon deswegen nicht herangezogen werden, weil es dem Kläger objektiv unmöglich war, seinen Arbeitsplatz zu erreichen. Außerdem führt das Landesarbeitsgericht zutreffend aus, daß sich in aller Regel das vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko nur auf den betrieblichen Bereich beschränkt und nicht einen vom Arbeitgeber - in welcher Weise auch immer - eingerichteten Transport des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz mitumfaßt.

Damit kommt es insoweit nur noch darauf an, ob der Kläger nach seinem Arbeitsvertrag oder nach der den Werksverkehr regelnden Betriebsvereinbarung seinen Lohn verlangen kann. Aber auch das ist nicht der



Fall. Zwar ist die Beklagte nach der Betriebsvereinbarung verpflichtet, für die Arbeitnehmer, die ihn benutzen wollen, den Werksbus zu stellen und ihnen allen Schaden zu ersetzen, der ihnen dadurch entsteht, daß die Beklagte ihren entsprechenden Pflichten in schuldhafter Weise nicht nachkommt, wobei sie auch für ein Verschulden des von ihr beauftragten Omnibusunternehmers und seiner Bediensteten nach § 278 BGB einzustehen hat. Eine weitergehende Rechtspflicht der Beklagten besteht jedoch nach der Betriebsvereinbarung nicht. Insbesondere hat die Beklagte darin keine Garantiehafung in der Weise übernommen, daß sie für alle, auch unverschuldeten und vom Zufall bzw. Naturereignissen abhängigen nachteiligen Folgen des Werksverkehrs einzutreten bereit ist. Dagegen spricht schon, daß die Beklagte nach dem Inhalt der Betriebsvereinbarung dem einzelnen Arbeitnehmer die Wahl läßt, seinen Arbeitsplatz entweder mit dem eigenen Kraftfahrzeug, öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Werksbus zu erreichen. Daraus folgt zugleich, daß die Beklagte einmal die mit der Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges, aber auch die mit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel verbundenen Risiken nicht ihrerseits hat übernehmen wollen. Dasselbe gilt dann aber auch grundsätzlich für den Werksverkehr. Dafür spricht auch, daß die Beklagte den den Werksverkehr benutzenden Arbeitnehmern mitgeteilt hat, daß sie sich wegen etwaiger Schadenersatzansprüche aus Unfällen an den Omnibusunternehmer und nicht an sie zu wenden hätten. Jedenfalls kann unter diesen Umständen nicht angenommen werden, daß sich aus der Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag der Parteien im Zusammenhang mit dieser eine Haftung der Beklagten in Fällen wie dem vorliegenden ergibt, dessen rechtliche Besonderheit darin besteht, daß für den ausgefallenen Werksverkehr weder die Beklagte noch den Omnibusunternehmer und dessen Fahrer ein Verschulden trifft.



Auch aufgrund einer individuellen Zusage der Beklagten kann der Kläger den eingeklagten Geldbetrag nicht verlangen. Wenn das Landesarbeitsgericht aus der Äußerung des Personalleiters der Beklagten, die er bei dessen Anrufen gegenüber dem Kläger am Telefon gemacht hat, der Kläger solle zu Hause bleiben, den Schluß zieht, in diesen Gesprächen sei dem Kläger eine Lohnzahlung nicht zugesagt worden, so ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Hierbei handelt es sich um eine individuelle Willenserklärung, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nur beschränkter revisionsgerichtlicher Überprüfung zugänglich ist (vgl. die Urteile des Senats vom 7. Oktober 1981 - 4 AZR 225/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 - AP Nr. 68 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Die Auslegung der Willenserklärung durch das Landesarbeitsgericht ist rechtlich möglich, mit den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB vereinbar, frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze und angesichts der tatsächlichen Umstände naheliegend. Hätte nämlich der Personalleiter der Beklagten den Kläger aufgefordert, irgendwie seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, so hätte er ihn zugleich in akute Unfallgefahr gebracht. Unberücksichtigte Tatumstände sind gleichfalls nicht ersichtlich.

Schließlich ist, wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, die Klage auch nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Ein Verstoß gegen diesen dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Rechtsgrundsatz kommt nur in Betracht, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Urteil des Senats vom 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 -, zur Veröffentlichung be-



stimmt, mit weiteren Nachweisen). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, kann sich der Kläger auf diese Grundsätze schon deswegen nicht berufen, weil die Beklagte für den 23. Januar 1979 - abgesehen von dem insoweit nicht interessierenden Überbrückungslohn für zwei Stunden - nur an solche Arbeiter Lohn gezahlt hat, die die Schachtanlage - wenn auch mit Verspätung - erreicht und gearbeitet haben. Zudem verpflichtet in diesen Fällen eine Betriebsvereinbarung die Beklagte zur Lohnzahlung. Damit liegen insoweit in tatsächlicher Beziehung und unter rechtlichen Gesichtspunkten unterschiedliche Sachverhalte vor, so daß von einer willkürlichen Ungleichbehandlung des Klägers nicht die Rede sein kann.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Auch die Revision bestreitet nämlich das Vorliegen ungleicher Sachverhalte nicht. Im übrigen rügt sie nur die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts, die jedoch revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist. Entgegen der Meinung der Revision ist § 242 BGB keine selbständige Anspruchsgrundlage.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Koerner

Engert



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

