

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

Gesetz: BGB § 615 Betriebsrisiko

Leitsatz:

Ein Unternehmen des Rohrleitungs- und Heizungsbaus trägt das Lohnrisiko, wenn es seinen angestellten Monteur deshalb nicht beschäftigen kann, weil der Betrieb bestreikt wird, in dem das Rohrleitungsunternehmen eine Rohrverlegungsarbeit ausführt.

Aktenzeichen: 5 AZR 61/75
Urteil des BAG vom 7. November 1975

LAG Hamburg



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



5 AZR 61/75

4 Sa 107/74 Hamburg

Urteilstenor zugestellt
am 7. November 1975

gez. Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. November 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter G.W.Keller und Schleinkofer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. November 1974 - 4 Sa 107/74 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 22. August 1974 - H2 Ca 310/74 - abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 725,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Mai 1974 zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der keiner Gewerkschaft angehört, arbeitet seit dem 7. Juli 1970 als Monteur bei der Beklagten. Diese betreibt Rohrleitungs- und Heizungsbau auf den verschiedensten Gebieten; ihre Leistungen reichen vom Entwurf über die Berechnung und Konstruktion bis zur Ausführung der Anlagen.

Im Frühjahr 1974 war der Kläger auf der Werft "Bremer Vulkan" beschäftigt; dort war die Beklagte mit Rohrverlegungsarbeiten auf Schiffsneubauten beauftragt. Der Kläger war innerhalb einer Kolonne tätig; die Arbeiten wurden von der Beklagten beaufsichtigt. Anweisungen an den Kläger, ebenso wie an die übrigen Arbeitnehmer der Kolonne, erteilten ausschließlich Beauftragte der Beklagten.

In der Zeit vom 6. - 27. März 1974 wurde die Werft "Bremer Vulkan" von der I.G. Metall bestreikt. Die Beklagte konnte wegen des Streiks die übernommenen Arbeiten nicht fortsetzen. In der Zeit vom 8. bis zum 21. März 1974 beschäftigte die Beklagte den Kläger auf einer anderen Baustelle. Am 6. und 7. März sowie in der Zeit vom 22. bis zum 27. März 1974 beschäftigte die Beklagte den Kläger nicht und zahlte ihm keinen Lohn.

Mit der Klage begehrt der Kläger Lohn für die ausgefallenen Arbeitstage; er meint, die Beklagte habe ihn anderweitig beschäftigen müssen. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 725,-- DM brutto nebst 4% Zinsen seit dem 14. Mai 1974 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, sie habe sich bemüht, möglichst viele Arbeitnehmer, die in dem bestreikten Betrieb eingesetzt gewesen seien, auf ihre anderen Baustellen zu übernehmen. Das sei ihr aber unter anderem im Falle des Klägers für die gesamte Streikzeit nicht möglich gewesen. Für die Tage, in denen der Kläger nicht habe beschäftigt werden können, sei sie zur Lohnzahlung nicht verpflichtet, da die Arbeit des Klägers ausschließlich

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



- 3 -

wegen des Streiks der Werftarbeiter ausgefallen sei. Das Lohnrisiko für streikbedingte Ausfallzeiten hätten aber grundsätzlich die betroffenen Arbeitnehmer selbst zu tragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt er seinen Lohnanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

1. Der Senat ist mit der Beklagten davon ausgegangen, daß eine Beschäftigung des Klägers an den strittigen Tagen unmöglich, wenigstens wirtschaftlich nicht vertretbar war. Es handelt sich mithin um einen Fall des sog. Betriebsrisikos, in dem der Lohnanspruch des arbeitswilligen Arbeitnehmers zur Entscheidung steht, der aus Gründen nicht beschäftigt werden kann, die weder von dem Arbeitgeber noch von dem Arbeitnehmer verschuldet sind. Das Bundesarbeitsgericht hat im Anschluß an die Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts mehrfach ausgesprochen, daß derartige Fälle nicht nach den Vorschriften des BGB (§§ 323 ff. oder 615) gelöst werden können (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 615 BGB Betriebsrisiko [zu 2 b der Gründe m.w.N.; BAG 24, 446 [449] = AP Nr. 28 aaO [Bl. 2]; ausführliche Darstellung der Rechtsprechung vor und nach 1945 bei Siebert, Schriftenreihe des Betriebsberaters, Heft 1/1948). In solchen Fällen trägt grundsätzlich der Arbeitgeber das Betriebsrisiko; er bleibt zur Lohnzahlung verpflichtet.

2. a) Der Arbeitgeber ist jedoch nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann nicht zur Lohnzahlung verpflichtet, wenn die Beschäftigung der arbeitswilligen Arbeitnehmer aus einem Grunde unmöglich oder doch unzumutbar ist, der im Verhalten der Arbeitnehmer liegt (BAG 3, 346 = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; AP Nr. 3 und 4 aaO). Dies ist bisher insbesondere für den Fall des Teilstreiks ausgesprochen worden; bei Teilstreik haben diejenigen Arbeitnehmer des bestreikten Betriebes, die wegen des Teilstreiks nicht beschäftigt werden



können, keinen Lohnanspruch (bes. AP Nr. 4 aaO; auch BAG 23, 512 [517 f.] = AP Nr. 45 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 3 der Gründe]; allerdings zu einem etwas anderen Tatbestand). Das gleiche gilt nach BAG 3, 346 [348 f.] = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko [Bl. 2] dann, wenn die gänzliche oder teilweise Betriebsstillegung oder Betriebsbehinderung nicht durch Streik im eigenen, sondern durch einen Streik der Arbeitnehmer eines anderen Betriebes veranlaßt ist.

Anders hat der Senat in seiner Entscheidung vom 1. Februar 1973 die Rechtslage in Personal-Leasing Unternehmen beurteilt; diese tragen in der Regel das Lohnrisiko, wenn bei ihnen angestellte Arbeitnehmer infolge Streiks in einem Drittbetrieb dort nicht beschäftigt werden können (AP Nr. 29 zu § 615 BGB Betriebsrisiko, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

b) Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluß an diese Rechtsprechung den Lohnanspruch des Klägers für die strittigen Tage verneint; es hat ausgeführt, daß die Beklagte einem "Personal-Leasing-Unternehmen" nicht gleichzusetzen sei, so daß die allgemeinen Grundsätze über das Lohnrisiko beim Arbeitskampf zu gelten hätten. Danach müsse der Kläger den Lohnausfall hinnehmen. Dem ist der Senat nicht gefolgt.

3. Es kann dahinstehen, ob es gerechtfertigt ist, die Lohnverweigerung gegenüber Arbeitnehmern in von einem Streik betroffenen Drittbetrieben aus der über ihren Betrieb hinausreichenden Solidarität der Arbeitnehmer abzuleiten (so noch BAG 3, 346 [349] = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko [Bl. 2]; auch AP Nr. 3 aaO [Bl. 3]). Es mag richtiger sein, das Lohnrisiko bei derartigen Tatbeständen nach arbeitskampfrechtlichen Erwägungen, insbesondere dem Grundsatz der Kampfparität, zu verteilen (vgl. z.B.: Nipperdey-Säcker, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Band, 2. Halbband, 7. Aufl. § 47 VI 3 a B, S. 946; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 309 ff. [311] m.w.N.). Jedenfalls darf das Lohnrisiko nur in solchen Fällen den Arbeitnehmer treffen, in denen der vom Arbeitskampf mittelbar betroffene Betrieb seines Arbeitgebers sich in einer der Lage im Kampfbetrieb vergleichbaren Situation befindet und der Arbeitgeber daher mit einem entsprechenden Risiko belastet ist (Nipperdey-Säcker, aaO). Nur unter dieser Voraussetzung ist es gerechtfertigt, auch im Drittbetrieb das Risiko zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern aufzuteilen: das Risiko des



- 5 -

Weiterbestehens der fixen Kosten, der Gefährdung von Geschäftsbeziehungen und Absatzchancen auf der einen, das Lohnrisiko auf der anderen Seite.

Das entspricht im Ergebnis der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die den Arbeitnehmern das Lohnrisiko nur dann auferlegt hat, wenn sie infolge des Arbeitskampfes nicht beschäftigt werden konnten oder ihre Beschäftigung unzumutbar war. Da es aber grundsätzlich zum Risikobereich des Arbeitgebers gehört, die Arbeitskraft seiner Belegschaft sinnvoll einzusetzen, kann von einer Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Beschäftigung nur gesprochen werden, wenn der Betrieb in einem der Lage im bekämpften Betrieb entsprechenden Umfang betroffen ist und der Ausfall nicht durch eine vernünftige vorausschauende Planung ausgeglichen werden kann.

Eine solche Abgrenzung ist auch aus Gründen der Praktikabilität geboten. Wollte man etwa den Arbeitnehmern das Lohnrisiko schon dann auferlegen, wenn Aufträge ausfallen oder Produktionsstockungen eintreten, weil einzelne Kunden oder Zulieferer bestreikt werden, ließen sich keine Grenzen mehr ziehen; sobald irgendwo gestreikt wird, geriete man ins Uferlose.

4. a) Der Ausfall, der die Beklagte durch den Streik auf der Vulkan-Werft traf, blieb im Bereich ihres allgemeinen Unternehmerrisikos.

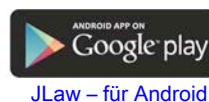
Nach ihrem eigenen Vortrag gehört die Beklagte in den Bereich der produzierenden Unternehmungen, mit der Besonderheit, daß sie nicht in einer eigenen Werkhalle und evtl. auch auf Vorrat produzieren kann, sondern immer nur an Ort und Stelle, weil die herzustellenden Anlagen nicht transportabel sind. So ist es nach der Darstellung der Beklagten auch im Schiffsbau. Die Reederei erteilt der Werft den Auftrag für einen Schiffsneubau, für eine Schiffsreparatur oder für Änderungsarbeiten an einem Schiff. Aus diesem Gesamtauftrag nimmt die Werft dann z.B. die Rohrleitungsarbeiten heraus und überträgt die Erstellung der Rohrleitungssysteme einer darauf spezialisierten Fachfirma. Der

Hinweis: Auch Teiler Urteile sind in der Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Betrieb der Beklagten ist somit darauf angelegt, daß die Arbeitnehmer nicht nur im Betrieb selbst, sondern an verschiedenen Stellen beschäftigt werden. Es kann jederzeit eintreten, daß Aufträge aus außerhalb des Betriebes liegenden Gründen nicht so wie vorgesehen ausgeführt werden können. Das erfordert eine große Beweglichkeit in der Betriebsführung der Beklagten. Sie muß immer in der Lage sein, umzudisponieren und ihre Arbeitnehmer anders als zunächst geplant einzusetzen. Es gehört deshalb typischerweise zum allgemeinen Unternehmerrisiko der Beklagten, ob sie die für sie ständig bereit gehaltene Arbeitskraft ihrer Arbeitnehmer nutzen kann oder nicht.

b) Eine der Situation in einem bestreikten Betrieb vergleichbare Lage könnte dann gegeben sein, wenn die Beklagte etwa ausschließlich oder jedenfalls ganz überwiegend für Werften arbeitete und infolge eines Streiks bei keinem ihrer Kunden Rohre verlegt werden könnten. Über einen solchen Fall ist aber hier nicht zu entscheiden. Vielmehr mußte wegen des Streiks auf der Vulkan-Werft nur ein einzelner Auftrag abgebrochen werden. Unter diesen Voraussetzungen muß es beim allgemeinen Lohnrisiko der Beklagten bleiben.

c) Insofern ist der hier zur Entscheidung stehende Fall mit dem vom Senat entschiedenen Fall des Personal-Leasing-Unternehmens (AP Nr. 29 zu § 615 BGB Betriebsrisiko) vergleichbar. Auch in jenem Fall hat der Senat es zum typischen Lohnrisiko des Arbeitgebers gerechnet, wenn ein Arbeitsausfall dadurch eintrat, daß Arbeitskämpfe seine wirtschaftliche Bewegungsfreiheit behinderten.

4. Es braucht nicht entschieden zu werden, ob die Beklagte die Lohnzahlung an den Kläger dann verweigern dürfte, wenn damit zu rechnen wäre, daß der gegen die Vulkan-Werft gerichtete Arbeitskampf im Ergebnis auch ihm verbesserte Arbeitsbedingungen bringen würde (vgl. dazu z.B. Seiter, aaO, S. 312 f. m. Nachweisen).

- 7 -



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



- 7 -

Die Beklagte hat ihren Sitz in Hamburg. Die Lohn tariffverträge zwischen dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie im Unterwesergebiet e.V. und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Hamburg, vom 19. Januar 1973 und vom 27. März 1974 erfassen räumlich und fachlich nur die Mitgliedsbetriebe des Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie im Unterwesergebiet e.V. im Gebiet der Freien Hansestadt Bremen einschließlich Bremerhaven und der Landkreise Wesermarsch, Wesermünde, Osterholz-Scharmbeck und Verden des Landes Niedersachsen. Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, inwiefern der Arbeitskampf dem Kläger Vorteile bringen sollte.

5. Nach allem ist die Klageforderung begründet, so daß sie dem Kläger auf seine Revision zugesprochen werden mußte.

gez. Dr. Hilger Siara Dr. Heither
 Keller Schleinkofer



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

