

### Information

Im durch den Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsverhältnis kann das Problem auftreten, dass es dem Arbeitnehmer (Schuldner der Arbeitsleistung) aufgrund einer Störung des Betriebsablaufs unmöglich wird, die Arbeitsleistung zu erbringen, ohne dass ihn oder den Arbeitgeber ein Verschulden daran trifft (Fälle des Betriebsrisikos). Davon zu unterscheiden ist das Wirtschaftsrisiko: Die Arbeitsleistung ist technisch möglich, aber ihre Leistung im unternehmerischen Sinn unrentabel.

Das Wirtschaftsrisiko trägt der Arbeitgeber in jedem Fall allein. Auch das Betriebsrisiko trägt er allein, sofern die Gründe dafür in technischem Versagen, logistischen Fehlern oder in der Leitung des Betriebes liegen, also z.B. bei einem Brand, bei Energiemangel oder dem Ausfall der Heizungsanlage. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Eine Ausnahme bildet die Situation, dass die volle Lohnfortzahlung die Existenz des Betriebes gefährden würde; in diesem Falle haben die Arbeitnehmer das Betriebsrisiko mit zu tragen.

### Beispiele:

**Arbeitgeber A** plant in seinem Einzelhandelsgeschäft einen zweiwöchigen Umbau. Er führt aus diesem Grund einen Räumungsverkauf durch und schließt seinen Laden dann für 2 Wochen. Wenn er seine Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht vertragsgemäß beschäftigen kann, ist das sein Betriebsrisiko. Er muss im schlimmsten Fall wegen Annahmeverzugs das Arbeitsentgelt aller Arbeitnehmer bis zur Wiedereröffnung fortzahlen.

**Arbeitgeber B** hat mehrere Verpackungsstraßen in seinem Industriebetrieb. Bei Schweißarbeiten wird leichtfertig ein Brand ausgelöst, der bei einer der fünf Verpackungsmaschinen einen mehrtägigen Totalausfall verursacht. Auch B muss den betroffenen Arbeitnehmern nach der Betriebsrisikolehre weiter das Arbeitsentgelt zahlen.

Anders bei **Arbeitgeber C**. Er befindet sich im Nachbarort, als Unbekannte seine Gaststätte mit dem angeschlossenen Privathaus in Brand setzen. Der Betrieb des C war hoch verschuldet, er hat kein Vermögen, seit Monaten schon keinen Versicherungsschutz mehr und alles, was noch irgendwie von Wert war, ist ein Raub der Flammen geworden. C steht vor dem wirtschaftlichen Ruin und ist auf absehbare Zeit nicht in der Lage, seine Gläubiger zu befriedigen. C ist nach dem Brand auf Sozialhilfe angewiesen. In diesem Fall wird es gerechtfertigt sein, ihn nicht auch noch zusätzlich mit Entgeltzahlungen zu belasten. C wird die Beschäftigungsverhältnisse seiner Mitarbeiter sogar aus wichtigem Grund kündigen können.

Bei der Bestimmung der Fälle des Betriebsrisikos, insbesondere des Mittragens durch die Arbeitnehmer, haben tarif- und einzelvertragliche Regelungen Vorrang, sofern sie eindeutig gefasst sind.

In einer Grundsatzentscheidung stellt das BAG fest, dass der Arbeitnehmer gem. § 615 Satz 1 BGB die vereinbarte Vergütung verlangen kann, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt ( BAG, 23.06.1994 - 6 AZR 853/93 ). In dem entschiedenen Fall kam es nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer wegen der Einstellung des Schlachtbetriebs tatsächlich nicht mehr in der Lage war, seine Arbeitsleistung als Fleischbeschauer zu erbringen. Das BAG stellt ausdrücklich darauf ab, dass in Abweichung von § 323 BGB der Arbeitgeber innerhalb eines Arbeitsverhältnisses das Risiko der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aus im Betrieb liegenden Gründen trägt, da er außer dem Betriebsrisiko auch das Wirtschaftsrisiko trägt. Diese Grundsätze kommen nach dieser BAG-Entscheidung nur dann nicht zur Anwendung, wenn die Unmöglichkeit der Beschäftigung auf das Verhalten der Arbeitnehmer zurückzuführen ist oder das die Betriebsstörung herbeiführende Ereignis den Betrieb wirtschaftlich so schwer trifft, dass bei Zahlung der vollen Löhne die Existenz des Betriebes gefährdet würde. Die Vergütung ist aber begrenzt auf dem Zeitraum der Kündigungsfrist; für diesen Zeitraum befindet sich der Betrieb mit der Annahme der Dienste im Verzug.

Von größerer Bedeutung ist die Betriebsrisikolehre im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen. Bei einem Streik oder Teilstreik im Betrieb entfällt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn das Verschulden der Arbeitnehmerseite offenkundig ist. Anders bei Fernwirkungen eines Streiks in einem anderen Betrieb. Anstelle der veralteten Auffassung, dass bei einer Betriebshinderung durch die Auswirkungen eines entfernten Streiks immer ein Verschulden der Arbeitnehmersphäre anzunehmen sei, gilt heute die Abwägung, ob die Fernwirkungen des Streiks auf den eigenen Betrieb das Kräfteverhältnis der kämpfenden Parteien beeinflussen. Das wird z.B. dann der Fall sein, wenn die für den mittelbar betroffenen Betrieb zuständigen Arbeitnehmerverbände dieselben wie die für den Streik verantwortlichen sind. Dafür ist es unerheblich, ob die Betriebshinderung aufgrund eines Streiks oder einer Abwehraussperrung zustande kommt.

Auch durch eine längere Betriebsstörung endet das Arbeitsverhältnis nicht. Auf jeden Fall ist zu dessen Auflösung eine Kündigung erforderlich.

Das **Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts** (BGBl. I 2001 S. 3138) hat § 615 BGB um einen neuen Satz 3 ergänzt. Seit dem 01.01.2002 heißt es ganz eindeutig: § 615 Satz 1 u. 2 BGB "*gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.*"

Kann ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter beispielsweise im Winter **witterungsbedingt nicht beschäftigen**, muss er nach den Grundsätzen des Annahmeverzugs (s. dazu auch das Stichwort Annahmeverzug - Betriebsrisiko ) trotzdem die vereinbarte Vergütung zahlen (BAG, 09.07.2008 - 5 AZR 810/07 - hier: Lkw-Fahrer eines Zement- und Baustoffhandels).

#### Siehe auch

Annahmeverzug - Betriebsrisiko

Arbeitsleistung

Kündigung

Kündigungsfrist