

Ausnahmen vom Grundsatz: Kein Lohn ohne Arbeit

I. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 1 EntgeltFG vgl. BI. 42/43

II. Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub, § 1 BUrtG vgl. BI. 44

III. Bildungsurlaub, § 37 VII BetrVG

IV. Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen, § 2 EntgeltFG

Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf **Feiertagsvergütung** nach § 2 I EntgeltFG nur zu, wenn die Arbeitszeit infolge eines gesetzlichen Feiertags ausgefallen ist. Der Feiertag muss nach dem Wortlaut des Gesetzes die **alleinige Ursache** für den Arbeitsausfall sein. Bei mehreren Ursachen ist §§ 4 II, 3 II, 2 II EntgeltFG zu beachten.

Nach § 2 III EntgeltFG haben Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

V. sonstige persönliche Hinderungsgründe, § 616 BGB

1. Persönliches Arbeitshindernis

Leistungshindernis in der Sphäre des Arbeitnehmers

z.B. Behördengang, Gerichtstermin, familiäre Ereignisse, persönliche Unglücksfälle, Arztbesuch, soweit der Gang zum Arzt außerhalb der Arbeitszeit für den Dienstverpflichteten unzumutbar ist, Pflege kranker Familienangehöriger, Umzug

2. Kausalzusammenhang

Das persönliche Leistungshindernis muss für die Arbeitsverhinderung kausal sein.

3. Kein Verschulden des Dienstverpflichteten

Verschulden gegen sich selbst

4. keine erhebliche Verhinderungsdauer

Abzugrenzen sind hiervon objektive Leistungshindernisse, die zur selben Zeit bei mehreren Dienstverpflichteten gleichzeitig bestehen und somit den zur Dienstleistung Verpflichteten wie jeden anderen auch treffen. Diese fallen nicht unter § 616 BGB. z.B. Naturkatastrophen und Vernichtung des Arbeitsplatzes durch Brand.

Die Vorschrift des § 616 BGB ist, wie sich aus § 619 BGB ergibt - abdingbar. Der Entgeltfortzahlungsanspruch bei vorübergehender Arbeitsverhinderung ist daher durch Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag und - unter Berücksichtigung der Sperre des § 77 III BetrVG - auch durch Betriebsvereinbarung dispositiv (BAG 18.12.1959 AP Nr. 22 zu § 616 BGB).

VI. Lehre vom Betriebsrisiko, § 615 S. 3 BGB vgl. BI. 46/47

VII. Lehre vom Wirtschaftsrisiko

Ist die technisch an sich mögliche Arbeit aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht sinnvoll, so greift die **Lehre vom Wirtschaftsrisiko** ein.

Diese Lehre geht ebenfalls den §§ 326 I, 275 IV, 615 BGB vor: So ermöglicht das BGB keine ausreichende Lösung, da die Frage der Unmöglichkeit beim Wirtschaftsrisiko aus zwei Betrachtungsweisen denkbar ist: So könnte man einerseits sagen, dass dem A die Arbeit wegen der schlechten Auftragslage unmöglich geworden ist. Andererseits lässt sich aber auch die Ansicht vertreten, dass A sehr wohl in der Lage war, zu arbeiten.

In der Regel findet die Lehre vom Wirtschaftsrisiko Anwendung, wenn die Arbeit technisch möglich ist, aber z.B. wegen der schlechten Auftrags- oder Absatzlage die Produktion für den Arbeitgeber

nicht lohnt. Das Wirtschaftsrisiko trägt grundsätzlich der Arbeitgeber allein, was aus § 276 I 1 BGB folgt, indem das Beschaffungsrisiko ausdrücklich geregelt wird. Allenfalls kommt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.	
VIII. Annahmeverzug, § 615 BGB	vgl. Bl. 45
XI. Mutterschutz, § 13 MuSchG	
X. Erziehungsurlaub, BErzGG und BEEG	
XI. Betriebsratstätigkeit, § 37 II BetrVG	
XII. Schwerbehinderte, § 96 IV SGB IX	
XIII. Wehrübung, § 11 ArbeitsplatzschutzG	

Annahmeverzug, § 615 BGB

Der in § 326 II BGB geregelte Fall, dass die Unmöglichkeit zu einem Zeitpunkt eintritt, zu welchem sich der andere Teil im Annahmeverzug befindet, wird im Arbeitsrecht durch § 615 BGB als *lex specialis* geregelt.

§ 615 BGB bestimmt, dass der Arbeitnehmer während des Annahmeverzuges des Arbeitgebers unabhängig von der Verschuldensfrage seinen Entgeltanspruch behält. Mithin regelt § 615 BGB die Gegenleistungsgefahr abweichend von § 326 I BGB. Der Grund für die Regelung in § 615 BGB ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nicht kurzfristig anderweitig verwerten kann. Die Verwertung seiner Arbeitskraft ist aber seine existentielle Grundlage. Daher sind die allgemeinen Rechtsfolgen des Annahmeverzugs nach den §§ 300 ff. BGB für das Arbeitsverhältnis nicht ausreichend.

§ 615 BGB bestimmt allein die Rechtsfolge des Annahmeverzugs, seine Voraussetzungen richten sich nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 293 ff. BGB.

Der Arbeitgeber gerät beispielsweise in Annahmeverzug nach **§ 615 BGB**, wenn sich im Rahmen einer **Kündigungsschutzklage** die Unwirksamkeit einer Kündigung herausstellt. Folglich behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch auch ohne Arbeit. Nach der Rspr. des BAG (BAG NJW 1996, 2846) bedarf es nach Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich auch keines wörtlichen Dienstleistungsangebotes des Arbeitnehmers nach § 295 BGB, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, ihm Arbeit zuweisen muss und somit eine nach dem Kalender bestimmte Mitwirkungshandlung vorzunehmen hat (§ 296 BGB). Da der Arbeitgeber mit der Kündigung dem Arbeitnehmer den entgegenstehenden Willen zu erkennen gibt, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder zur Arbeit auffordern, wenn er trotz der Kündigung nicht in Annahmeverzug geraten will. Zudem liegt in der Erhebung der Kündigungsschutzklage ein wörtliches Angebot.

Der gekündigte Arbeitnehmer muss sich hypothetische Verdienste dann anrechnen lassen, wenn er böswillig anderweitigen Erwerb unterlässt. Dies ergibt sich aus § 11 Nr. 1 und 2 KSchG wenn die Kündigung nach § 1 II und III sozial gerechtfertigt ist, im Übrigen folgt der anrechenbare Zwischenverdienst aus § 615 S. 2 BGB.

Erwirkt der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht die Verurteilung des Arbeitgebers zur vorläufigen Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungstreits, so ist ihm mangels besonderer, von ihm darzulegenden Umständen nicht unzumutbar, der Aufforderung des Arbeitgebers nachzukommen, die Beschäftigung entsprechend der arbeitsgerichtlichen Entscheidung vorläufig wieder aufzunehmen (BAG 2.9.2003 - 5 AZR 500/02 www.bundesarbeitsgericht.de)

Auf eine unterlassene Meldung beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender kommt es nach neuer Rechtsprechung des BAG (NZA 2001, 26) regelmäßig nicht an. Ebenso wenig muss sich der Arbeitnehmer nach § 254 II BGB als anspruchsminderndes Verschulden zurechnen lassen, dass er es unterlassen hat, seine Arbeitskraft beim Arbeitsamt anzubieten, da § 254 BGB nur bei Ansprüchen auf Schadensersatz gilt.

Verweigert der AN aus Gewissensgründen seine Mitarbeit, so behält der AN seinen Lohnanspruch nach § 615 BGB, wenn dem AN ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird. Ist dies unmöglich, so ist der AN gemäß § 297 BGB außerstande, die von ihm geschuldete Arbeit zu erbringen. Der AG kommt somit nicht in Annahmeverzug und der AN verliert seinen Lohnanspruch gemäß § 326 I BGB.

Lehre vom Betriebsrisiko

Diese Lehre geht der Unmöglichkeit und dem Verzug vor (Neumann-Duesberg, JuS 1970, 68, 69). Ansonsten wären beide Betrachtungsweisen möglich. Schon das RG Z 106, 272 kam im Kieler Straßenbahner-Fall zu dem Ergebnis, das BGB ermögliche keine ausreichende Lösung. § 615 S. 3 BGB erklärt ausdrücklich, dass S. 1 und S. 2 entsprechend anwendbar sind in Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Damit ist § 615 S. 3 BGB i.V.m. den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre als Anspruchsgrundlage zu nennen. Keine Aussage trifft allerdings § 615 S. 3 BGB dazu, wann der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen hat. Insofern soll die Rechtsprechung nach dem Willen des Gesetzgebers weiterhin konkretisierend tätig bleiben und den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles Rechnung tragen. Die bisherigen Grundsätze der Betriebsrisikolehre sind dabei anerkannt (Däubler NZA 2001, 1329, 1332).

Diese Lehre geht der Unmöglichkeit und dem Verzug vor (Neumann-Duesberg, JuS 1970, 68, 69). Ansonsten wären beide Betrachtungsweisen (vgl. oben) möglich. Schon das RG Z 106, 272 kam im Kieler Straßenbahner-Fall zu dem Ergebnis, das BGB ermögliche keine ausreichende Lösung. § 615 S. 3 BGB erklärt ausdrücklich, dass S. 1 und S. 2 entsprechend anwendbar sind in Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Damit ist § 615 S. 3 BGB i.V.m. den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre als Anspruchsgrundlage zu nennen. Keine Aussage trifft allerdings § 615 S. 3 BGB dazu, wann der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen hat. Insofern soll die Rechtsprechung nach dem Willen des Gesetzgebers weiterhin konkretisierend tätig bleiben und den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles Rechnung tragen. Die bisherigen Grundsätze der Betriebsrisikolehre sind dabei anerkannt (Däubler NZA 2001, 1329, 1332).

1. Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

2. Vorliegen einer Betriebsstörung

Gründe der Störung liegen in betrieblicher Sphäre

Abzugrenzen vom Wegerisiko:

Hingegen trägt der Arbeitnehmer das Risiko, pünktlich an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen (**Wegerisiko**). Das Wegerisiko ist ein Fall des § 275 I BGB. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Fälle zu nennen, in denen der Arbeitnehmer infolge von Glatteis oder Fahrverboten wegen Schneesverwehungen seinen Arbeitsplatz nicht oder nicht pünktlich erreichen kann (BAG 8.12.1982 AP Nr. 58 zu § 616 BGB). Befördert der AG seine Dienstverpflichteten mit einem Werksbus zur Arbeit, verbleibt das allgemeine Wegerisiko bei einer Verspätung des Busses wegen einer Verkehrsstörung oder aus Witterungsgründen ebenfalls bei dem zur Dienstleistung Verpflichteten. Lediglich der Ausfall des Werksbusses aus technischen oder personellen Gründen ist unter dem Gesichtspunkt des Betriebsrisikos dem Arbeitgeber zuzurechnen (BAG 8.12.1982 AP Nr. 58 zu § 616 BGB). Verkehrsunfälle auf dem Weg zur Arbeit und Pannen zählen hingegen zu den persönlichen Hinderungsgründen, so dass dem Dienstverpflichteten der Vergütungsanspruch gemäß § 616 erhalten bleibt. Zwar realisiert sich in einem Verkehrsunfall das allgemeine Risiko im Straßenverkehr, das jeden Verkehrsteilnehmer treffen kann. Jedoch verwirklicht sich dieses Risiko gerade in der persönlichen Sphäre des Dienstverpflichteten und stellt aus diesem Grund ein persönliches Arbeitshindernis i.S.v. § 616 BGB dar.

3. Störung, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zu vertreten hat

4. Keine anderweitige Regelung

Grundsatz, dass der Arbeitgeber das Betriebsrisiko zu tragen hat, ist nicht zwingend. Von ihm kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag

abgewichen werden (BAG 30.1.1991 AP Nr. 33 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).]

Beispiel: Schlechtwettergeld im Baugewerbe.

5. Ausnahmetatbestände

- a) bei Gefährdung der Existenz des Betriebes.

In Arbeitsverfassung vielfach zum Ausdruck kommende Verbundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die das Arbeitsverhältnis beherrschende Treue- und Fürsorgepflicht rechtfertigt, dass Arbeitnehmer einen Teil des Risikos mittragen.

- b) Störung resultiert aus Sphäre des Arbeitnehmers (z.B. Streiks)

Dies ergibt sich aus dem Grundsatz der Verhandlungs- oder Kampfparität. Dieser wirke sich nicht nur auf die Ausgestaltung der Kampfmittel, sondern auch auf das Recht der Leistungsstörungen aus (sog. Arbeitskampsrisikotheorie des BAG 22.12.1980 AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Das gilt auch für Fernwirkungen des Streiks, wenn dadurch die Kampfparität beeinträchtigt wird.

6. Anrechnung anderweitigen Verdienstes analog § 615 S. 2 BGB

**5. Fall:
Bombenalarm**

A ist als Verkäuferin in einem „Tante-Emma-Laden“ beschäftigt.

Am 26.04.2007 erhält der Arbeitgeber (B) der A einen anonymen Anruf. Hierin wird B mitgeteilt, dass sich im Verkaufsraum eine Bombe befände. Deshalb wird das Geschäft bis zum Zeitpunkt der Bombenentfernung von 16.00 Uhr bis 18.00 Uhr geschlossen. A erhält von B während dieses Zeitraumes kein Entgelt mit der Begründung, dass es bekanntlich ohne Arbeit keinen „Lohn“ gäbe.

A fragt ihren Anwalt, ob die Entgeltkürzung berechtigt ist.

Variante:

Neben dem Laden des B wird wenige Zeit danach ein Supermarkt eröffnet. Infolgedessen geht der Umsatz bei B zurück. Als am Vormittag des 10.07.2007 kein einziger Kunde erscheint, beschließt B für den Rest des Tages (von 15.00 - 18.00 Uhr) das Geschäft zu schließen.

Hat A einen Anspruch auf Zahlung ihres "Lohnes" für den Nachmittag des 10.07.2007?

Lösung: 5. Fall: Bombenalarm**Probleme:** Lohn ohne Arbeit; Fixschuldcharakter der Arbeitspflicht; Lehre vom Betriebsrisiko; Lehre vom Wirtschaftsrisiko**Blätter:**

Ausnahmen vom Grundsatz: Kein Lohn ohne Arbeit	40/41
Annahmeverzug, § 615 BGB	45
Lehre vom Betriebsrisiko	46/47

I. A könnte einen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen B aus **§ 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag** haben.

Beachte: Auch hier geht es um das Problem: Lohn ohne Arbeit, so dass auch wieder direkt mit § 616 BGB begonnen werden könnte. Nur zu Übungszwecken und zur Erklärung des Fixschuldcharakters im Arbeitsrecht folgt hier eine detaillierte Darstellung.

1. Ein Arbeitsvertrag wurde geschlossen, so dass der Anspruch entstanden ist.
2. Der Anspruch könnte aber untergegangen sein. Der sich ergebende Lohnanspruch könnte gemäß **§ 326 I BGB** erloschen sein.
 - a) Der zwischen A und B bestehende Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag.
 - b) Die Unmöglichkeit könnte sich daraus ergeben, dass die normale Arbeit nicht nachholbar ist. Würde man die Arbeit als nachholbar ansehen, würde dies zu unerträglichen Ergebnissen führen, da zusätzliche Arbeit über Monate hinweg verlangt werden könnte. Deshalb ist die ausgefallene Arbeit in der Regel nicht nachholbar. Es handelt sich um eine so genannte absolute **Fixschuld** (vgl. BAG 17.3.1988 AP Nr. 99 zu § 626 BGB; Zöllner/Loritz § 18 I 1).

Entscheidend ist aber auf das konkrete Arbeitsverhältnis abzustellen. Soweit in einem Betrieb eine Gleitarbeitszeit gilt oder Arbeitskonten eingerichtet sind, ist der Fixschuldcharakter der Arbeitsleistung nicht zwingend. Gleiches gilt etwa bei Teilzeitkräften (hierzu Preis/Hamacher, Jura 1998, 11, 13 f.).

So führen beispielsweise Fälle, in denen der Arbeitnehmer während der Arbeit notwendige Arztbesuche tätigt nach § 275 I BGB zur Unmöglichkeit. Es ist nicht erforderlich, dass sich der Arbeitnehmer erst nach § 275 III BGB auf die Unzumutbarkeit beruft. § 275 III BGB kann nur dort eine Rolle spielen, wo etwa bei flexiblen Arbeitszeiten oder einmaligen höchstpersönlichen Leistungen der Charakter einer absoluten Fixschuld nicht bejaht werden kann. Gleichwohl besteht dann nach § 616 BGB ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Hat der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit zu vertreten, so hat der Arbeitgeber die Ansprüche aus §§ 280 I, III, 283 BGB. Anstelle des Rücktrittsrechts des § 326 V BGB besteht allerdings nur ein Recht auf Kündigung.

Fraglich ist jedoch ob Unmöglichkeit vorliegt, da A die von ihr geschuldete Arbeit theoretisch, wenn auch unter Einsatz ihres Lebens durchaus hätte erbringen konnte, wenn B ihr einen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt hätte. Wäre dies der Fall, käme man zum Annahmeverzug nach § 615 BGB. Bereits hier zeigt sich das Erfordernis der Lehre vom Betriebsrisiko.

Betrachtet man aber den Umstand, dass B seinen Laden schloss und damit A nicht mehr arbeiten konnte und die Arbeitszeit abgelaufen ist, so führt dieser Umstand zur Unmöglichkeit der Leistungspflicht.

Dies würde nach § 326 I BGB grundsätzlich dazu führen, dass der Anspruch nach § 326 I BGB untergegangen ist und A keinen Lohnanspruch gegen B für die Zeit von 16.00 – 18.00 Uhr hätte.

Dieses Ergebnis ergibt sich auch aus § 614 BGB, weil bei nicht nachholbarer Nichtarbeit niemals Fälligkeit eintreten kann.

3. Der Lohnanspruch könnte aber nach **§ 326 II BGB** fortbestehen.

Dies ist der Fall, wenn entweder der Gläubiger der Leistung, also B, die Unmöglichkeit der Leistung zu vertreten hat oder der Gläubiger in Annahmeverzug und der Schuldner die Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat.

Hier kommt in Betracht, dass B die Unmöglichkeit der Leistungspflicht zu vertreten hat.

B als Gläubiger hat die Unmöglichkeit, die auf einer Bombendrohung beruhte, nicht zu vertreten.

Daher ist ein Anspruch der A gegen B auch nicht nach § 326 II BGB bestehen geblieben.

A hat daher keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen B aus **§ 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag** haben.

II. Ein Anspruch der A gegen ihren Arbeitgeber aus **§ 616 BGB** ist abzulehnen, da der Grund der Arbeitsverhinderung nicht in der Person der A lag.

vgl. **Blatt 40/41: Ausnahmen vom Grundsatz: Kein Lohn ohne Arbeit**

III. In Betracht kommt allerdings ein Anspruch der A gegen B nach **§ 615 S. 3 BGB** in Verbindung mit der **Lehre vom Betriebsrisiko**.

vgl. **Blatt 46/47: Lehre vom Betriebsrisiko**

Diese Lehre geht der Unmöglichkeit und dem Verzug vor (Neumann-Duesberg, JuS 1970, 68, 69). Ansonsten wären beide Betrachtungsweisen (vgl. oben) möglich. Schon das RG Z 106, 272 kam im Kieler Straßenbahner-Fall zu dem Ergebnis, das BGB ermögliche keine ausreichende Lösung. § 615 S. 3 BGB erklärt ausdrücklich, dass S. 1 und S. 2 entsprechend anwendbar sind in Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Damit ist § 615 S. 3 BGB i.V.m. den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre als Anspruchsgrundlage zu nennen. Keine Aussage trifft allerdings § 615 S. 3 BGB dazu, wann der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen hat. Insofern soll die Rechtsprechung nach dem Willen des Gesetzgebers weiterhin konkretisierend tätig bleiben und den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles Rechnung tragen. Die bisherigen Grundsätze der Betriebsrisikolehre sind dabei anerkannt (Däubler NZA 2001, 1329, 1332).

1. Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis zwischen A und B besteht.

2. Vorliegen einer Betriebsstörung

Die Gründe der Störung müssen in der betrieblichen Sphäre liegen. Vorwiegend haben diese Störungen technische Ursachen wie beispielsweise der Mangel an Energie.

Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine Bombendrohung. Da diese die Wirkung hat, dass das Geschäft geschlossen werden muss, ist dieser Sachverhalt den technischen Störungen gleichzusetzen.

Damit liegt hier eine Betriebsstörung vor.

3. Störung, die weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten ist

Die Verantwortlichkeit der Parteien ist dabei analog § 276 BGB zu prüfen. Die Bombenlegung war weder von A noch von B zu vertreten.

4. Keine anderweitige Regelung

Eine grundsätzlich mögliche anderweitige Tarifregelung wurde nicht getroffen, so dass die Lehre vom Betriebsrisiko Anwendung findet.

5. Nichteingreifen von Ausnahmetatbeständen

Da weder eine Gefährdung der Existenz des Betriebes feststellbar ist noch die Störung aus der Sphäre der A resultiert, greift auch kein Ausnahmetatbestand ein

Somit trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko mit der Folge, dass der A ein Anspruch auf Zahlung des Lohnes gegen B zusteht.

A hat gegen B einen Anspruch auf Zahlung des Lohnes nach § 615 S. 3 BGB i.V.m. der Lehre vom Betriebsrisiko.

Variante:

- I. Ein Anspruch aus **§ 611 BGB** i.V.m. dem Arbeitsvertrag ist nach §§ 326 I, 275 BGB untergegangen. Da die Unmöglichkeit nicht vom Gläubiger vertreten wurde, greift auch die geltungserhaltende Norm des § 326 II BGB nicht ein.
- II. Ein Anspruch der A gegen ihren Arbeitgeber aus **§ 616 BGB** ist auch hier abzulehnen, da der Grund der Arbeitsverhinderung nicht in der Person der A lag.
- III. Ist die technisch an sich mögliche Arbeit aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht sinnvoll, so greift die **Lehre vom Wirtschaftsrisiko** ein.

Diese Lehre geht ebenfalls den §§ 326 I, 275 IV, 615 BGB vor: So ermöglicht das BGB keine ausreichende Lösung, da die Frage der Unmöglichkeit beim Wirtschaftsrisiko aus zwei Betrachtungsweisen denkbar ist: So könnte man einerseits sagen, dass dem A die Arbeit wegen der schlechten Auftragslage unmöglich geworden ist. Andererseits lässt sich aber auch die Ansicht vertreten, dass A sehr wohl in der Lage war, zu arbeiten.

In der Regel findet die Lehre vom Wirtschaftsrisiko Anwendung, wenn die Arbeit technisch möglich ist, aber z.B. wegen der schlechten Auftrags- oder Absatzlage die Produktion für den Arbeitgeber nicht lohnt.

Das Wirtschaftsrisiko trägt grundsätzlich der Arbeitgeber allein, was aus § 276 I 1 BGB folgt, indem das Beschaffungsrisiko ausdrücklich geregelt wird. Allenfalls kommt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.

Damit hat A auch in der Variante einen Anspruch aus der Lehre vom Wirtschaftsrisiko auf Zahlung ihres Lohnes für den Nachmittag des 10.07.2007

Wiederholungsfragen zu Fall 5

1. Gibt es Entgelt ohne Arbeit?
2. Wieso hat die Arbeit Fixschuldcharakter?
3. Was gilt, wenn der Arbeitgeber in Annahmeverzug ist?
4. Was versteht man unter der Lehre vom Betriebsrisiko?
5. Was versteht man unter der Lehre vom Wirtschaftsrisiko?