

18. Nov. 1960

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

229

Gesetz: TVG § 4; GewO § 134; BGB § 394 Satz 1

Leitsätze:

Eine zwischen einem Arbeiter und seinem Arbeitgeber arbeitsvertraglich vereinbarte Klausel, daß für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer ein Teil des rückständigen Lohnes verwirkt ist, ist weder eine Verwirkung i.S. des § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG noch ein unzulässiger Verzicht i.S. des § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG. Die Klausel verstößt auch nicht gegen das allgemeine Unabdingbarkeitsprinzip des § 4 Abs. 1 TVG. Eine solche Vertragsklausel ist eine dem Rechtsinstitut der Vertragsstrafe gleichstehende Abrede, die tarifrechtlich zulässig ist. Die Höhe des verwirkten Lohnes muß sich in den durch § 134 Abs. 1 GewO gesetzten Grenzen halten.

Aktenzeichen: 1. AZR 238/59

Urteil des BAG vom 18. November 1960

LAG Düsseldorf
(Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 238/59

Sa 73/59 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes! 229

Erklärt am
November 1960

z. Weinrich,
Verwaltungssekretär
s. Urkundsbeamter
r. Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1960 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Dr. Matthias und Hüsing für Recht erkannt:

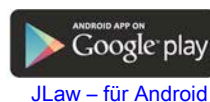
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln,
vom 12. Mai 1959 - 3 Sa 73/59 - wird auf Ko-
sten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war auf Grund eines schriftlichen Anstellungsvertrages vom 1. April 1958 als Schweißer bei der Beklagten beschäftigt. Ziffer 15 dieses Vertrages lautet:

"Für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsvertrages durch Sie wird vom rückständigen Lohn ein Betrag in Höhe des Durchschnittsverdienstes für volle 3 Arbeitstage verwirkt."

Beide Parteien sind tarifgebunden. Zwischen ihnen ist der Rahmentarifvertrag für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 12. Januar 1952 maßgebend.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete am 11. Oktober 1958. Die Beklagte hielt dem Kläger entsprechend der Ziffer 15 des Anstellungsvertrages von seinem Lohn einen Betrag in Höhe von 48,60 DM ab.

Im Hinblick auf § 10 Ziffer 7 des oben erwähnten Rahmentarifvertrages verweigerte die Beklagte dem Kläger die Abgeltung für 7 Tage Urlaub in Höhe eines Betrages von 113,14 DM.

Wegen dieser Beträge hat der Kläger am 3. November 1958 Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben.

In der ersten Instanz war die Frage umstritten, ob der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos und rechtswidrig aufgelöst hat. Während der Kläger behauptete, sein Ausscheiden sei nach einem Streit mit einem Arbeitskollegen im beiderseitigen Einverständnis erfolgt, hat die Beklagte dargelegt, der Kläger habe seine Arbeitsstelle grundlos verlassen und die sofortige Aushändigung seiner Papiere verlangt. Auf diesem Verlangen sei er bestehen geblieben, nachdem er darauf aufmerksam gemacht worden sei, daß er eine Kündigungsfrist einhalten müsse, da er andernfalls entsprechend den Vertragsbestimmungen des Lohnes für 3 Tage und der Abgeltung für 7 Urlaubstage verlustig gehe.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 48,60 DM (Lohn für 3 Arbeitstage) verurteilt und wegen

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

des weiteren Betrages die Klage abgewiesen.

Die Beklagte hat wegen des Betrages von 48,60 DM gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und den Kläger auch hinsichtlich des Betrages von 48,60 DM mit der Klage abgewiesen.

Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision des Klägers. Der Betrag von 113,14 DM ist nicht mehr in Streit, da der Kläger gegen das erstinstanzliche Urteil kein Rechtsmittel eingelegt hatte.

Der Kläger begehrt die Aufhebung des zweitinstanzlichen Urteils und die Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

I. Mit Recht ist der Vorderrichter davon ausgegangen, daß nur die Rechtsgültigkeit der zwischen den Parteien vereinbarten Lohnverwirkungsabrede im Streit ist. Das angefochtene Urteil enthält in seinem Tatbestand die Klausel, zwischen den Parteien bestehe Übereinstimmung darüber, daß der Streit sich ausschließlich auf die Wirksamkeit der Lohnverwirkungsabrede beschränke. Ob es sich hierbei, wofür vieles spricht, um ein Geständnis des Klägers i. S. des § 288 ZPO handelt, kann dahingestellt bleiben. Es steht damit jedenfalls fest, daß der Kläger seine Arbeitsstelle ohne Kündigung unvermittelt und unbefugt verlassen und trotz ausdrücklichen Hinweises des Personalleiters der Beklagten auf die Kündigungsfrist und die Rechtsfolgen seines Verhaltens auf sofortiger Aushändigung seiner Arbeitspapiere bestanden hat. Hierin ist eine objektiv rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu sehen. Der Senat konnte demnach ebenso wie der Vorderrichter in Übereinstimmung mit dem Revisionskläger und der Revisionsbeklagten davon ausgehen,



- 4 -

daß nur noch die Wirksamkeit der Lohnverwirkungsabrede im Streit ist.

II. Was zunächst die Anwendbarkeit des § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG auf die Klausel anbetrifft, so ist der Revision nicht zu folgen, daß die von den Parteien vereinbarte "Verwirkung" eine Verwirkung im Sinne der genannten Gesetzesbestimmung sei. Die Entstehungsgeschichte des Tarifvertragsgesetzes ergibt, daß der Tatbestand der Verwirkung im Sinne des § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG nur dann angenommen werden kann, wenn der Arbeitgeber infolge der Nichtgeltendmachung des Anspruches während einer längeren Zeit nach Treu und Glauben annehmen kann, nichts mehr zu schulden, und ihm die nachträgliche Erfüllung nicht mehr zugemutet werden kann. Das ist auch einhellige Meinung in der Rechtslehre (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., S. 178; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II, S. 445 ff. u.v.a.). Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei erkannt, daß bei der Formulierung "Verwirkung" in der zwischen den Parteien vereinbarten Klausel nicht diese illoyale Verspätung betroffen werden sollte. Aus den tatsächlichen Umständen ergibt sich, daß ein solcher Fall nicht vorgelegen hat.

III. Die von den Parteien vereinbarte Klausel ist auch kein gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG unzulässiger Verzicht auf Tariflohn, noch verstößt sie gegen das Unabdingbarkeitsprinzip des § 4 Abs. 1 TVG, noch dient sie der Umgehung dieser Normen. Das ergibt sich aus der Rechtsnatur der in Ziffer 15 des zwischen den Parteien geltenden Anstellungsvertrages vereinbarten Klausel. Es handelt sich hierbei um eine durch § 134 Abs. 1 GewO gedeckte Vereinbarung. § 134 GewO ist eine Spezialbestimmung, die neben den Regeln des Tarifvertragsgesetzes weiter gilt. Die zwischen den Parteien vereinbarte vertragliche Abrede ist dem Rechtsinstitut der Vertragsstrafe gleichstehend. Die Parteien haben vereinbart, daß angesichts eines Vertragsbruchs des Arbeitnehmers, der vielfach dem Arbeitgeber einen Schaden

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

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

zufügt, anstelle eines Schadenersatzanspruches und ohne den Nachweis eines Schadens eine Buße, eine Vertragsstrafe, auferlegt werden soll (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. I, S. 377). Hierbei kann es dahingestellt bleiben, wie man den Vorgang der Lohnverwirkung rechtlich konstruiert, namentlich ob die Verwirkungsklausel sich, wie es der Vorderrichter angenommen hat, als eine auf Vertrag beruhende teilweise Vernichtung der Lohnforderung darstellt, die unter bestimmten, im voraus vereinbarten Voraussetzungen der Vertragsverletzung des Arbeitnehmers eintreten soll. Entscheidend ist vielmehr, welche Bedeutung die Klausel praktisch für den Arbeitnehmer hat (Nikisch, aaO, S. 378 mit weiteren Nachweisen). So betrachtet wird deutlich, daß die Parteivereinbarung wirksam sein muß. Denn der Durchsetzung eines durch Vertragsbruch des Arbeitnehmers entstehenden Schadenersatzanspruches des Arbeitgebers würden keine tarifrechtlichen Normen entgegenstehen. Daher kann auch bei einer von vornherein genau bezifferten Vertragsstrafe oder Buße kein Verstoß gegen das Tarifvertragsrecht angenommen werden.

Es wäre insbesondere auch eine unzutreffende Auffassung, daß die Parteien sich bei Vereinbarung der Lohnverwirkungsabrede für den Fall des Vertragsbruchs auf einen untertariflichen Lohn geeinigt hätten. Eine solche Vereinbarung würde gegen das Unabdingbarkeitsprinzip verstoßen. Im Streitfall aber wird nicht geleugnet, daß der Lohnanspruch in Höhe des Tariflohnes entstanden ist. Der Lohn soll nicht niedriger sein, als der Tarif vorschreibt, es wird auch nicht auf einen Teil des Lohnanspruches verzichtet, sondern der Lohnanspruch soll für eine bestimmte Zeit, die durch § 134 GewO in Grenzen gehalten wird, ganz entfallen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag rechtswidrig aufgelöst hat. Für diesen Fall eine Schadenshöhe unabhängig von der Höhe des wirklich entstandenen Schadens festzulegen, dient der Vereinfachung und der Rechtssicherheit, ohne die Geltung des Tarifvertrages irgendwie zu beeinträchtigen.



- 6 -

IV. Der Senat hat auch die Frage erwogen, ob bei dem von der Beklagten vorgenommenen Lohnabzug die Pfändungsgrenzen zu beachten waren. Er hat hierbei insbesondere bedacht, ob im Streitfalle eine Abwägung zwischen dem von § 394 Satz 1 BGB gewollten Sozialschutz und dem Treueverstoß des Klägers, wie es der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 31. März 1960 (AP Nr. 5 zu § 394 BGB) bei treuwidriger und vorsätzlicher Nachteilszufügung verlangt, erforderlich ist. Der Senat brauchte aber weder dazu Stellung zu nehmen, ob der genannten Entscheidung des Fünften Senats zu folgen ist, noch brauchte er eine solche Abwägung durchzuführen. Denn er ist zu dem Ergebnis gekommen, daß der vorliegende Tatbestand keinen Anlaß bietet, diese Frage einer Nachprüfung zu unterziehen und aus diesem Grunde den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Weder in den Vorinstanzen noch in der Revisionsinstanz hat der Kläger etwas in der Richtung vorgetragen, daß er durch die Abzüge der Beklagten in seinem Recht auf den pfändungsfreien Lohnbetrag berührt worden sei.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Dr. Matthias

Hüsing



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

