

100

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG § 59; BGB §§ 812, 817, 820; GG Art. 3

Leitsätze:

1. § 59 BetrVG steht in aller Regel einer Betriebsvereinbarung, die Löhne festsetzt, grundsätzlich entgegen.
2. Die Zusage der Zahlung eines übertariflichen Lohnes für den Fall, daß der Arbeitnehmer nicht vor einem bestimmten Datum aus dem Betrieb ausscheidet, ist nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig.
3. § 817 Satz 2 BGB ist auch dann anzuwenden, wenn nur der Leistende gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt.

Aktenzeichen: 1 AZR 245/61

Urteil des BAG vom 7. Dezember 1962

LAG Mainz



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



1 AZR 245/61

1 Sa 241/60 Mainz

Im Namen des Volkes! ¹⁵⁶

Verkündet
am 7. Dezember 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1962 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 13. Januar 1961 - 1 Sa 241/60 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neuwied vom 10. Oktober 1960 - 1 Ca 515/60 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger waren als Betriebshandwerker bei der Beklagten tätig. Im Betrieb der Beklagten wurde am 30. Juni 1960 zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über eine Lohnneuregelung getroffen. In dieser Betriebsvereinbarung, durch die im wesentlichen die zum 1. Juli 1960 in Kraft getretene Tariflohnerhöhung vorweggenommen wurde, hieß es u. a.:

Punkt 3. Die Löhne für die übrigen Betriebsangehörigen sind wie folgt geregelt: (siehe auch Diagramm)

Hilfsarbeiter: bis 1 Jahr Lohngruppenangehörigkeit DM 2,10
1 - 3 Jahre Lohngruppenangehörigkeit DM 2,15
ab 3 Jahre Lohngruppenangehörigkeit DM 2,20

Angelernte Facharbeiter: bis 3 Jahre Lohngruppenangehörigkeit DM 2,40
ab 3 Jahre Lohngruppenangehörigkeit DM 2,45

Handwerker: bis 1 Jahr Lohngruppenangehörigkeit DM 2,55
1 - 3 Jahre Lohngruppenangehörigkeit DM 2,60
ab 3 Jahre Lohngruppenangehörigkeit DM 2,65

Die Löhne der Jugendlichen bis 19 Jahre stufen sich nach tariflicher Regelung.

Punkt 4. Die neuen Löhne treten ab 15.5.60 in Kraft und schließen die ab 1.7.1960 geltende tarifliche Lohnerhöhung ein. Bereits abgerechnete Löhne werden nicht mehr berichtigt. Die vom 15.5.60 - 1.7.60 vorzeitig gewährte Lohnerhöhung kommt nur für diejenigen Werksangehörigen in Betracht, welche über den 1. Oktober 1960 hinaus noch in unserem Werk beschäftigt sind. Bei vorzeitigem Ausscheiden wird diese Tatsache bei der Schlußabrechnung berücksichtigt.

Punkt 5. Für die Betriebsangehörigen, welche 5, 10 oder 15 ununterbrochene Werks-Dienstjahre vollendet haben, wird von da ab pro verfahr-

rene Arbeitsstunde eine sogenannte Treuezu-
lage gewährt. Diese Zulage beträgt:

nach 5 Dienstjahren	5 Pfg/Std.
nach 10 Dienstjahren	10 " "
nach 15 Dienstjahren	15 " "

Punkt 6. Die Treuezulage ist eine freiwillige Leistung der Geschäftsleitung. Sie wird Anfang November eines jeden Jahres als Gesamtsumme für das verflossene Jahr an unsere treuen Betriebsangehörigen ausgezahlt. Wer vor dem 1. November ausscheidet, hat keinen Anspruch auf die Treuezulage des letzten Jahres.

Der Kläger zu 1) schied am 30. Juli 1960 infolge einer durch die Beklagte ausgesprochenen fristlosen Kündigung aus. Das Arbeitsverhältnis des Klägers zu 2) endete am 31. August 1960 durch eigene fristgerechte Kündigung dieses Klägers. Beim Ausscheiden der Kläger behielt die Beklagte die diesen durch die Betriebsvereinbarung zugeflossenen Lohnanteile in unstreitiger Höhe von 30,- DM beim Kläger zu 1) und 48,54 DM beim Kläger zu 2) ein.

Die Kläger halten diese Einbehaltung der Lohnanteile für rechtswidrig und verlangen mit der Klage die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung dieser Beträge. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihr ursprüngliches Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Den Lohnansprüchen der Kläger, die nach Grund und Höhe unstreitig sind, stellt die Beklagte eine Gegenforderung entgegen, mit der sie aufrechnet. Zwar scheitert diese Aufrechnung nicht an den Bestimmungen über den Pfändungsschutz; denn das Landesarbeitsgericht stellt fest, wogegen die Kläger auch keine Revisionsrüge erheben, daß durch die von der Beklagten erklärte



- 4 -

Aufrechnung die Pfändungsgrenzen nicht überschritten werden. Gleichwohl kann sich die Beklagte nicht auf die Aufrechnung berufen, da ihr die behaupteten Gegenforderungen nicht zustehen.

Die Beklagte sieht die Rechtsgrundlage ihrer Gegenforderung in Punkt 4 der Betriebsvereinbarung vom 30. Juli 1960. Danach soll die vom 15. Mai bis zum 1. Juli 1960 gewährte Lohnerhöhung nur für diejenigen Werksangehörigen in Betracht kommen, die über den 1. Oktober 1960 hinaus noch im Werk der Beklagten beschäftigt sind. Bei vorzeitigem Ausscheiden soll diese Tatsache bei der Schlußabrechnung berücksichtigt werden, d. h., es soll der Beklagten ein entsprechendes Rückforderungsrecht zustehen.

Der Senat hält die Betriebsvereinbarung vom 30. Juni 1960 für unwirksam. Die Vorschriften der Betriebsvereinbarung, auf die es hier ankommt, befassen sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht mit der Treueprämie, sondern mit dem Lohn. Die Treueprämie ist in den Punkten 5 und 6 der Betriebsvereinbarung geregelt, auf die es hier jedoch nicht ankommt. Hier handelt es sich vielmehr um die Vorschriften in den Punkten 3 und 4 der Betriebsvereinbarung, in denen echte Lohnzuschläge vereinbart sind. Dort ist wiederholt von der Regelung der Löhne gesprochen; dort ist sogar die Rede von den neuen Löhnen, und es ist ein Zusammenhang hergestellt zwischen den in der Betriebsvereinbarung erwähnten Löhnen und der zukünftigen tariflichen Lohnerhöhung. All das zeigt, daß die betreffenden Vorschriften der Betriebsvereinbarung nichts anderes sind als eine vorweggenommene tarifliche Lohnerhöhung. Somit handelt es sich hierbei um echte Löhne, also um Arbeitsentgelt.

§ 59 BetrVG bestimmt, daß Betriebsvereinbarungen nicht zulässig sind, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, es sei denn, daß ein Tarifvertrag

- 5 -



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



den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Die Revision bemängelt in diesem Zusammenhang, daß das Landesarbeitsgericht nicht gemäß § 139 ZPO von seinem Fragerecht Gebrauch gemacht habe. In diesem Falle, so tragen die Kläger vor, hätte sich ergeben, daß eine Reihe von Lohntarifverträgen für die Branche vorliegt, der die Parteien angehören. Es bedarf jedoch einer solchen Rüge nach § 139 ZPO nicht. Vielmehr handelt es sich bei den Tarifvorschriften um objektives Recht, das der Senat auch von Amts wegen zu beachten hat. Aus den somit von Amts wegen zu beachtenden, im Streitfall infrage kommenden tariflichen Bestimmungen ergibt sich aber, daß für die Branche, der die Parteien angehören, seit vielen Jahren die Regelung der Löhne durch Tarifverträge üblich ist.

Der Manteltarifvertrag vom 1. April 1958, abgeschlossen zwischen dem Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden e. V., Neuwied, und der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik, Hauptvorstand Hannover, nach dem u. a. zur Industrie der Steine und Erden in Rheinland-Pfalz (ausgenommen der Reg. Bez. Pfalz) die Herstellung und Gewinnung von Schmelzbasalt (§ 1 Nr. 2) gehört, schreibt in seinem § 7 Nr. 1 vor, daß die Lohnsätze durch Lohntarifverträge vereinbart werden. Eine gleichlautende Bestimmung enthielt schon § 7 Nr. 1 des Rahmentarifvertrages für die Steine- und Erden-Industrie, gültig ab 1. Januar 1955. Solche tariflichen Lohnfestsetzungen enthalten die Lohntarifverträge vom 15. September 1955, vom 11. November 1955, vom 22. November 1956 und der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Industrie der Steine und Erden in Rheinland-Pfalz (ohne Reg. Bez. Pfalz) sowie der Ton-, Quarzit- und Klebsandgewinnung in Nordrhein-Westfalen vom 25. April 1958, gültig ab 1. April 1958. Eine tarifliche Lohnregelung enthält ferner der Lohntarifvertrag vom 20. Mai 1959, gültig ab 1. Juni 1959.

Gemäß § 59 BetrVG durfte also eine betriebliche Lohnregelung nicht vorgenommen werden, und zwar ohne



- 6 -

Rücksicht darauf, ob sie für die Arbeitnehmer gegenüber den Tarifverträgen günstiger war oder nicht. Denn die vorerwähnten Tarifverträge enthalten keine Vorschrift darüber, daß der Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen sei. Hieraus ergibt sich die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 30. Juni 1960 (vgl. dazu auch AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG und AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG Betriebsvereinbarung).

Im Streitfall ist darüber hinaus insbesondere Punkt 4 der Betriebsvereinbarung unwirksam. Die dort vorgesehene Rückzahlungsklausel verstößt gegen eine Reihe grundlegender Rechtsgrundsätze, die die Rechtsprechung der Senate des Bundesarbeitsgerichts aufgestellt hat und die auch von der Rechtslehre gebilligt werden (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band 1 Seite 516). Denn es ist unzulässig, den Arbeitnehmer durch die Androhung einer Lohnkürzung am Betrieb festzuhalten. Auf eine solche Lohnkürzung läuft es aber hinaus, wenn die Arbeitnehmer, die den Betrieb der Beklagten vor dem 1. Oktober 1960 verlassen, die übertariflichen Lohnbestandteile aus der Zeit von Mitte Mai bis Ende Juni 1960 zurückzahlen müssen. Durch die Belastung des Arbeitnehmers mit Rückzahlungspflichten wird dieser in seinem Kündigungsrecht eingeschränkt. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bereits in AP Nr. 22 und 23 zu § 611 BGB Gratifikation ausgesprochen, daß eine solche Rückzahlungspflicht bei der Gewährung von Weihnachtsgratifikationen dem Arbeitnehmer nicht unbeschränkt auferlegt werden darf. Auch der erkennende Senat (1 AZR 350/61 und 1 AZR 343/61, beide vom 29. Juni 1962, AP Nr. 25 und 26 zu Art. 12 GG) hat bei der Frage der Rückzahlungspflicht bei Ausbildungskosten namentlich im Hinblick auf Art. 12 GG die Grenzen aufgezeigt, innerhalb derer es zulässig ist, eine Rückzahlungspflicht zu vereinbaren, während darüber hinausgehende Vereinbarungen grundsätzlich unwirksam sind. Die Betriebsvereinbarung vom 30. Juni 1960 hält diese Grenzen nicht ein.

Wie sich insbesondere aus der Rechtsprechung des Fünften Senats, der sich der erkennende Senat anschließt, ergibt, kommt es hinsichtlich dieser Grenzen einerseits auf die Länge der Zeit an, während derer sich der Arbeitnehmer seines Kündigungsrechts begeben soll. Auf der anderen Seite spielen die Beträge eine Rolle, die ihm dafür vom Arbeitgeber freiwillig gezahlt werden. Je geringer der Betrag, umso kürzer muß die Frist sein, während derer der Arbeitnehmer auf die Kündigungsmöglichkeiten verzichten kann.

Auch aus der Anwendung dieser Rechtsgrundsätze auf den Streitfall ergibt sich die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung, insbesondere in ihrem Punkt 4. Angesichts der niedrigen Beträge, die hier im Streit sind, und der großen Anzahl von Kündigungsmöglichkeiten, auf die der Arbeitnehmer verzichten soll, führen die dargelegten Rechtsgrundsätze zu dem Ergebnis, daß eine solche Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, wie sie hier dem Arbeitnehmer auferlegt werden soll, vor der Rechtsordnung keinen Bestand haben kann.

Schließlich ergeben sich schwerwiegende Bedenken gegen die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung aus Artikel 3 GG. Denn in der Betriebsvereinbarung ist eine willkürliche und deshalb unzulässige Gruppenbildung und Differenzierung vorgenommen. Dort ist bestimmt, daß diejenigen Arbeitnehmer, die über den ersten Oktober 1960 hinaus im Arbeitsverhältnis bleiben, einen höheren Lohn erhalten, und zwar für die im allgemeinen doch gleiche Arbeitsleistung, als die vor dem 1. Oktober 1960 Ausscheidenden. Eine solche Differenzierung mag dann noch hingenommen werden können, wenn es sich nicht um das eigentliche Arbeitsentgelt, sondern um eine von der Leistung unabhängigere Gratifikation handelt. Wenn es sich aber, wie hier, um Lohnbestandteile handelt, so wird eine solche Differenzierung zur Willkür, da sich der Lohn grundsätzlich nach der Leistung zu richten hat, nicht aber danach, ob ein Arbeitnehmer über ein



- 8 -

bestimmtes Datum hinaus im Betriebe verbleibt oder nicht. Wenn somit in der Betriebsvereinbarung nach unsachlichen Gesichtspunkten unterschieden wird, kann ihr auch aus diesem Grunde keine Wirkung zukommen.

Aus dieser Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung folgt, daß es nicht darauf ankommt, ob sie, wie das vom Landesarbeitsgericht angenommen worden ist, als einzelvertragliche Vereinbarung zwischen den Prozeßparteien gehalten werden kann oder nicht. Auch einer solchen etwaigen einzelvertraglichen Vereinbarung, für deren Vorliegen allerdings keinerlei Anhaltspunkte bestehen, würden die vorstehend erörterten Bedenken entgegenstehen und ihr die Wirksamkeit nehmen. Die Beklagte kann sich also nicht auf die Rückzahlungsklausel in Punkt 4 der Betriebsvereinbarung vom 30. Juni 1960 berufen.

Daraus folgt allerdings, daß damit die Rechtsgrundlage für die den Klägern gegenüber geleistete übertarifliche Lohnzahlung für die Zeit von Mitte Mai bis Ende Juni 1960 fortgefallen ist. Die Kläger haben also diese Leistung ohne rechtlichen Grund erlangt. Gleichwohl besteht keine Rückzahlungspflicht der Kläger, da es sich hier nicht um einen Fall des § 812, sondern um einen solchen des § 817 BGB handelt, so daß es auch auf einen etwaigen Wegfall der Bereicherung nicht ankommt und die im Zusammenhang hiermit erhobene Prozeßrüge der Kläger nach § 286 ZPO unerörtert bleiben kann. Auch ein Fall des § 820 Abs. 1 BGB kommt hier nicht infrage.

In der früheren Rechtsprechung und Rechtslehre wurde es abgelehnt anzunehmen, daß der Rechtsgedanke des § 817 Satz 2 BGB auch dann durchgreife, wenn nur dem Leistenden, nicht aber auch dem Empfänger der Leistung ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten zur Last falle (vgl. dazu Staudinger, BGB, 9. Aufl., § 817 Anm. 2d mit weiteren Nachweisen). Diese Auffassung ist aber im Laufe der Zeit

- 9 -



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



mit Recht überwiegend aufgegeben worden. Rechtsprechung und Schrifttum erkennen heute vielmehr durchweg an, daß der Rechtsgedanke des § 817 Satz 2 BGB auch dann durchgreift, wenn nur der Leistende gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstoßen hat (vgl. Reichsgerichtsräte-Kommentar zum BGB, 11. Aufl., § 817 Anm. 16; Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., § 817 Anm. 6; Palandt, BGB, 21. Aufl., § 817 Anm. 1, sämtlich mit weiteren Nachweisen). Der letztgenannten Auffassung schließt sich der Senat an. Sie ist allein schon deshalb gerechtfertigt, weil es, würde man sie ablehnen, zu einer Belohnung desjenigen führen würde, dem allein ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten zur Last fällt. Dagegen würde sich das zum Nachteil desjenigen auswirken, der gutgläubig gehandelt hat. Ein solches Ergebnis kann nicht als mit dem Willen des Gesetzgebers im Einklang stehend angesehen werden.

Wie dargelegt, hat die Beklagte dadurch, daß sie in Punkt 4 der Betriebsvereinbarung ihren Arbeitnehmern ein unzulässiges Rückzahlungsgebot auferlegt hat, gegen Grundregeln des Arbeitsrechts und damit gegen gesetzliche Verbote verstoßen. In solchen Fällen muß nach den vorstehend erörterten Grundsätzen der Arbeitgeber das Risiko tragen. Er kann die zuviel gezahlten Beträge, deren Zahlung mit Rücksicht auf denselben Punkt 4 der Betriebsvereinbarung erfolgt ist, deshalb nicht zurückverlangen. Daraus folgt, daß der Beklagten gegen die Kläger kein Gegenanspruch zusteht, mit dem sie gegen die unstreitigen Lohnforderungen der Kläger aufrechnen kann. Mit Recht hat deshalb das Arbeitsgericht den Klageanträgen entsprochen. Unter Aufhebung des angefochtenen Urteils war somit die Entscheidung des Arbeitsgerichts wieder herzustellen.

gez. Nipperdey

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Rothweiler

Dr. Kaulen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS