

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

Gesetz: JArbSchG § 10; BGB §§ 323, 614, 615, 616;
 Ger.O § 133c; TVG § 4; Manteltarifvertrag
 für die Angestellten der Metallindustrie Nord-
 rhein-Westfalens vom 31. August 1959 §§ 2, 4,
 5, 6, 10, 13; Gehaltsabkommen hierzu vom 26.
 Juli 1960; Bundestarifvertrag über die Arbeits-
 zeit der Angestellten in der Metallindustrie vom
 28. August 1958.

Leitsatz:

Bei beiderseitiger Tarifbindung hat der ju-
gendliche Angestellte, der auf Grund des § 10
Abs. 1 JArbSchG nur an 40 Stunden in der Wo-
che beschäftigt werden darf, während die ta-
rifliche Arbeitszeit 44 Wochenstunden beträgt,
keinen Anspruch auf das volle, sondern lediglich
auf das entsprechend der tatsächlichen Arbeits-
leistung von 40 Wochenstunden gekürzte tarif-
liche Monatsgehalt.

Aktenzeichen: 1 AZR 253/62

Urteil des BAG vom 7. Juni 1963

LAG Düsseldorf



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



Im Namen des Volkes! 69

Verkündet
am 7. Juni 1963

gez. Henkelmann,

Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Riedel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. April 1962 - 6 Sa 584/61 - wird auf Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Nach seiner bei der Beklagten abgeleisteten Lehre wurde der Kläger seit dem 1. April 1961 als technischer Zeichner im Angestelltenverhältnis weiterbeschäftigt. Er fordert mit seiner Klage die Nachzahlung von Gehaltsbeträgen für die Monate April bis September 1961 in Höhe von 180,-- DM.

Demals war im Betrieb der Beklagten die Fünf-Tage-Woche mit einer Arbeitszeit von 44 Stunden eingeführt. Da der Kläger aber erst 17 Jahre alt war, wurde er nur acht Stunden täglich und 40 Stunden in der Woche beschäftigt. Entsprechend dieser Arbeitszeit kürzte die Beklagte das Tarifgehalt des Klägers um 9,1 %. Diese Kürzung macht für die angegebene Zeit die Klageforderung aus.

Beide Parteien waren kraft Mitgliedschaft bei einer der Tarifparteien an die in Nordrhein-Westfalen geltenden Tarifverträge für die Metallindustrie gebunden. Der Kläger hält die Gehaltskürzung für unzulässig, während die Beklagte meint, daß der Kläger wegen seiner zeitlich geringeren Arbeitsleistung nur das entsprechend verminderte Gehalt fordern könne.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Bundesarbeitsgericht, insbesondere auch sein Großer Senat, hat in ständiger Rechtsprechung die Auffassung vertreten, daß das Arbeitsverhältnis trotz seiner personenrechtlichen Elemente auf dem wirtschaftlichen Austausch der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gegen die Vergütung des Arbeitgebers aufgebaut ist. Das führt zu dem allgemeinen aus § 323 und § 614 BGB abzuleitenden Grundsatz, daß "ohne Arbeit kein Lohn" zu zahlen ist. Das gilt auch für die Arbeitnehmer mit Monatsbezügen, vor allem für die Angestellten (vgl. BAG 4, 326 3307; 6, 170

1727; AP Nr. 1 zu § 614 BGB; BAG 8, 143 1467 und GrSen. 285 296 f. 7). Es gilt selbst dann, wenn in dem auf den Einzelfall anzuwendenden Tarifvertrag die in vielen Tarifverträgen übliche Klausel, daß nur die tatsächlich geleistete Arbeit vergütet wird, nicht enthalten ist (BAG 8, 143 1467).

2. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Sie rechtfertigt die vom Arbeitsgericht ausgesprochene und vom Landesarbeitsgericht bestätigte Abweisung der vorliegenden Klage. Denn der Kläger hat im Anspruchszeitraum nicht die für das volle Tarifgehalt vorausgesetzte Arbeitsleistung von 44 Wochenstunden, sondern nur eine solche von 40 Wochenstunden erbracht, demgemäß 1/11 oder 9,1 % weniger Arbeitsstunden geleistet, als der Regelung des Tarifgehaltes zugrunde liegt.

a) Aus dem für den vorliegenden Fall geltenden Gehaltsabkommen für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. Juli 1960, auf das der Kläger seinen Anspruch stützt, ist allerdings nur zu entnehmen, daß die Angestellten Monatsgehälter bekommen, ohne daß festgelegt wäre, für welche Arbeitszeit die Gehälter bestimmt sind. Näheres ergibt sich aber aus dem Manteltarifvertrag für die Angestellten im Bereich der metallverarbeitenden und eisen- und stahlerzeugenden Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen (MTV) vom 31. August 1959, der durch seinen § 13 die Verbindung zum Gehaltsabkommen herstellt und in seinem § 2 wegen der Dauer der Arbeitszeit auf ein besonderes Arbeitszeitabkommen verweist.

b) Das hier einschlägige, auf der Grundlage des sog. Sodener Abkommens auf Bundesebene abgeschlossene "Abkommen über Arbeitszeit für die Angestellten in der Metallindustrie" vom 28. August 1958 hat in Abschn. A1 die regelmäßige Arbeitszeit je Woche von 45 auf 44 Stunden verkürzt, in Abschn. A 3 vorgeschrieben, daß diese Arbeitszeit für Beginn und Bezahlung der Mehrarbeit zugrunde zu legen sei, und in Abschn. A 4 bestimmt, daß die bisherigen, d.h. bei Geltung der 45-Stunden-Woche vereinbarten Tarifgehälter in voller Höhe weiterzuzahlen seien.

Schon diese Tarifregelung bringt in Bezug auf die Angestellten den völlig eindeutig erklärten Willen der Tarifparteien zum Ausdruck, daß die Arbeitsleistung an 44 Wochenstunden die Grundlage für die Festsetzung der Tarifgehälter (in Wahrheit sind die bisherigen Tarifgehälter für die auf 44 Wochenstunden verkürzte Arbeitszeit beibehalten worden, was aber auf dasselbe herauskommt) gebildet hat. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz, daß die Tarifparteien bei der Festsetzung der auf den Monat abgestellten Angestelltenbezüge regelmäßig nicht von der im Einzelfall tatsächlich geleisteten, sondern von der gesetzlich (§ 3 AZO) oder - bei der heute weitgehend üblichen Arbeitszeitverkürzung - tariflich bestimmten regelmäßigen Arbeitszeit ausgehen, die ihrerseits nicht auf eine kaum zu ermittelnde, weil ständig wechselnde Zahl der Arbeitsstunden im Monat, sondern in der Woche bezogen ist.

c) Daß die tariflichen Monatsgehälter eine Arbeitsleistung im Umfange der tariflich bestimmten regelmäßigen Arbeitszeit von 44 Wochenstunden voraussetzen, wird durch § 4 Nr. 1 und durch § 6 Nr. 2 des Manteltarifvertrages vom 31. August 1959 bestätigt.

aa) Nach § 4 Nr. 1 MTV werden unter Mehrarbeit die Arbeitsstunden verstanden, die über die im Arbeitszeitabkommen festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden; diese sind nach § 5 MTV, nämlich mit dem der Gesamtarbeitszeit entsprechenden Bruchteil des Monatsgehaltes - das ist bei der 44=Stunden=Woche $1/190$ - und bestimmten Zuschlägen, abzugelten, während gelegentliche, nicht wiederkehrende geringfügige Mehrarbeit mit dem Monatsgehalt abgegolten ist.

Damit bringt der Manteltarifvertrag zum Ausdruck, daß von der tariflichen Wochenarbeitszeit auszugehen ist; die darüber hinausgehenden Arbeitsstunden sind Mehrarbeitsstunden in dem Sinne, daß sie zusätzlich vergütet werden müssen. Dem liegt der Gedanke zugrunde, daß die tarifliche Normalarbeitszeit (im vorliegenden Fall von 44 Wochenstunden) das Korrelat für das Normalgehalt, nämlich für das Tarifgehalt, darstellt.



bb) Nach § 6 Nr. 2 MTV darf im Falle der Arbeitszeitverkürzung um mehr als drei Stunden in der Woche für jede weitere ausfallende Arbeitsstunde ein Abzug am (tariflichen) Monatsgehalt in Höhe des oben genannten Bruchteiles der Gesamtarbeitszeit - d.h. im Falle der 44-Stunden-Woche 1/190 - vorgenommen werden.

Auch darin kommt der Grundsatz zum Ausdruck, daß das Tarifgehalt für die tarifliche Normalarbeitszeit gezahlt wird. Die Gehaltsabzüge im Falle der Kurzarbeit, die ihrerseits bei einer bestimmten Verminderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einsetzt, werden auf der Grundlage des Tarifgehaltes errechnet. Es besteht auch insofern ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen tariflicher Arbeitszeit und Tarifgehalt.

3. Somit hätte der Kläger das volle Tarifgehalt nur dann fordern können, wenn er in der streitbefangenen Zeit die volle tarifliche Arbeitszeit von 44 Wochenstunden geleistet hätte. Da dies nicht der Fall ist, muß er sich die von der Beklagten vorgenommene Kürzung, deren Umfang nicht umstritten ist, gefallen lassen.

a) Dem steht nicht entgegen, daß die kürzere Arbeitszeit des Klägers auf § 10 Abs. 1 JArbSchG beruht, der die Höchstgrenze der Arbeitszeit der Jugendlichen auf acht Stunden täglich festgesetzt hat. Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht einen Lohn- oder Gehaltsausgleich für diesen Fall nicht vor. Da nicht vorgetragen ist, daß die Beklagte, was zulässig gewesen wäre (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 10 JugArbSchutzG), den Kläger am sechsten Wochentag noch an den restlichen vier Stunden hätte beschäftigen können, ist dem Kläger die Leistung dieser vier Stunden unmöglich gewesen. Er kann ihre Bezahlung weder auf Grund des § 615 BGB noch des § 616 BGB bzw. des § 133c Abs. 2 GewO verlangen (vgl. hierzu BAG 9, 300 [301, 306]). Auch eine Gehaltszahlung nach der Lehre vom Betriebsrisiko scheidet aus, weil der Fall des Arbeitsverbots auf Grund einer Arbeitsschutzbestimmung nicht als Betriebsstörung angesehen werden kann, die Voraussetzung für das Eingreifen der Betriebsrisikolehre ist.

b) Es sind auch keine tariflichen Bestimmungen vorhanden, die dem Kläger ohne Arbeitsleistung an vier Stunden in jeder Woche das volle Tarifgehalt sicherten.

aa) Es verstößt nicht gegen das Unabdingbarkeitsprinzip des § 4 Abs. 1 TVG, wenn auf Grund einer geringeren als der im Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitsleistung ein entsprechend geringeres Gehalt gezahlt wird, es sei denn, daß der Tarifvertrag die tarifliche Entlohnung ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitszeit garantiert. Wird die Arbeitszeit im Einzelfall zulässigerweise, hier auf Grund des § 10 Abs. 1 JArbSchG, gegenüber der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit verkürzt, so ist die eintretende Gehaltsminderung die selbstverständliche Folge der Arbeitszeitverkürzung und bedeutet nicht etwa eine einzelvertragliche Gehaltsherabsetzung, weil sich - wie oben zu Ziff. 1 und 2 ausgeführt ist - das Gehalt grundsätzlich nach der geleisteten Arbeitszeit richtet (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. ArbR, 6. Aufl., Bd. II, § 29 IV.2, S. 401 f. m. Fußn. 12; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 47; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 44 III 1, S. 645; ders. 2. Aufl., Bd. II, § 74 II 5, S. 317; § 79 IV 2, S. 397; § 84 II 2, S. 459).

bb) Die Festsetzung des Tarifgehaltes als Monatsgehalt bedeutet nicht, daß das volle Gehalt unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit garantiert sei. Das ergibt sich nicht nur ganz allgemein daraus, daß eine solche Garantie im Tarifvertrag unmißverständlich hätte ausgesprochen werden müssen, sondern auch aus den Bestimmungen des Manteltarifvertrages über die Kurzarbeit. Der Vorschrift des § 6 Nr. 2 Satz 1 MTV, daß sich die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit um bis zu drei Stunden auf die Gehaltshöhe noch nicht auswirkt, sondern erst für darüber hinausgehende Arbeitszeitverkürzungen Gehaltsabzüge zulässig sind, hätte es nicht bedurft, wenn dem Angestellten auch bei Arbeitsausfall das Monatsgehalt voll zu zahlen wäre.

cc) Aus § 6 Nr. 2 MTV kann auch nicht entnommen werden, daß wenigstens drei Stunden in jeder Woche nicht zu einem entsprechenden Gehaltsabzug im vorliegenden Fall führen.



dürften. Die Tarifbestimmung befaßt sich eindeutig nur mit dem Fall der Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen (s. § 6 Nr. 1 MTV), der bei einem Arbeitsausfall der vorliegenden Art nicht gegeben ist (ebenso zu einer inhaltsgleichen Tarifbestimmung BAG 8, 143 LT47).

dd) Ebensowenig läßt sich aus § 4 Nr. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV für den Kläger etwas gewinnen. Diese Bestimmung, nach der gelegentliche und geringfügige Mehrarbeit mit dem Monatsgehalt abgegolten ist, ist nicht dahin auszulegen, daß ein Arbeitsausfall von vier Stunden in der Woche, selbst wenn er nur als gelegentlich und geringfügig angesehen würde, nicht zu einer Gehaltskürzung führen dürfe, weil ja auch entsprechende Mehrarbeit nicht zusätzlich bezahlt wird.

In welchen Fällen des nicht verschuldeten Arbeitsausfalls der Angestellte Anspruch auf Gehaltsfortzahlung hat, ist in § 10 MTV erkennbar abschließend geregelt. Es handelt sich um die in fast allen Manteltarifverträgen wiederkehrenden Fälle der Erkrankung, des Heilverfahrens, der Eheschließung, der Niederkunft der Ehefrau, des Todes naher Angehöriger u.ä. Diese Bestimmung bildet das Gegenstück zu § 4 Nr. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV und gleicht diese für den Angestellten ungünstige Regelung zu einem gewissen Teil wieder aus. Einer erweiternden Auslegung für die Fälle des gelegentlichen und geringfügigen Arbeitsausfalls ist sie nicht zugänglich (ebenso zu einer inhaltsgleichen Tarifbestimmung BAG 8, 143 LT47 f.).

ee) Das neben dem Manteltarifvertrag geltende tarifliche Gehaltsabkommen vom 26. Juli 1960 gibt ebenfalls keinen Ansatzpunkt für die Rechtfertigung der Klageforderung. Es kann nicht etwa dahin ausgelegt werden, daß die für jugendliche Angestellte in Betracht kommenden Tarifgehälter auf die für diese geltende gesetzliche Höchstarbeitszeit abgestellt wären. Der Umstand, daß das Gehaltsabkommen bereits vor den am 9. August 1960 ausgefertigten Jugendarbeitsschutzgesetz vereinbart worden ist, schließt praktisch eine Rücksichtnahme der Tarifparteien auf das Gesetz aus. Hinzukommt, daß die für den Kläger gemäß § 10 Abs. 1



JArbSchG zugelassene Wochenarbeitszeit von 44 Stunden nicht niedriger ist als die tarifliche und der Kläger diese Arbeitszeit^{auch}/hätte ableisten können, wenn in seinem Betrieb nicht die Fünf=Tage=Woche eingeführt gewesen wäre (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 10 JugArbSchutzG). Die oben erwähnte Auslegung kommt ferner deshalb nicht in Betracht, weil in dem Gehaltsabkommen allein auf die Vollendung des 17. und 19. Lebensjahres, nicht aber wie in § 10 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 2 JArbSchG auf die Vollendung des 16. und 18. Lebensjahres abgestellt ist. Dies läßt deutlich erkennen, daß für die Tarifparteien des Gehaltsabkommens die Altersgrenzen des Jugendarbeitsschutzgesetzes keine Rolle gespielt haben.

4. Da sonstige Gründe für das Klagebegehren ausscheiden – ein einzelvertraglicher Anspruch besteht schon deshalb nicht, weil sich die Parteien über die Gehaltshöhe gerade nicht geeinigt haben; von einer den Anspruch tragenden betrieblichen Regelung hat keine Partei etwas mitgeteilt – , ist die Klage zu Recht abgewiesen worden.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Rothweiler

Riedel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)