

19. Dez. 1958

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

Gesetz: TVG § 4 Abs. 3: Sozialzulagen

Leitsätze:

Bei der Vereinbarung eines übertariflichen Gehalts kann im Zweifelsfalle eine tarifliche Sozialzulage gesondert neben dem vereinbarten übertariflichen Gehalt gefordert werden. Jedoch ist eine Vereinbarung, die auch stillschweigend erfolgen kann, aber eindeutig sein muß, bei der Einstellung oder nachher dahin möglich, daß die Sozialzulage durch das übertarifliche Gehalt mit abgegolten sein soll. Die Beweislast für das Bestehen einer solchen von der Regel abweichenden Vereinbarung trägt der Arbeitgeber.

Aktenzeichen: 1 AZR 42/58

Urteil des BAG vom 19. Dezember 1958

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 42/58

7 Sa 490/57 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Urteil verkündet
am 19. Dezember 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 1958 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Bührig und Dr. Winkler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. November 1957 - 7 Sa 490/57 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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:

Der Kläger trat im Jahre 1953 in das Einzelhandelsge-
schäft der Beklagten als Angestellter ein. Das Vertragsver-
hältnis richtete sich nach dem Einstellungsschreiben vom
1. Oktober 1953, in dem es heißt:

"Hierdurch bestätigen wir die zwischen Ihnen und
unserem G. [REDACTED] getroffene Vereinbarung bezügl.
Ihrer Anstellung in unserem Hause als Chefdekorateur.

.....

Vorbehaltlich einer guten gegenseitigen Zusammenar-
beit engagieren wir Sie daher als Chefdekorateur un-
seres Schaufensterateliers mit der alleinigen Befug-
nis in dieser Abteilung. Ihr Einkaufslimit erhalten
Sie zur gegebenen Zeit und je nach den veränderten
Voraussetzungen des Geschäftsganges gesondert. Bei
Einstellungen und Entlassungen werden Sie von der
Geschäftsleitung zu Rate gezogen. Ihr Brutto-Monats-
gehalt beträgt DM 600,--, gegebenenfalls sind später
weitere Steigerungen, die sich jedoch stets im Rahmen
der Geschäftsentwicklung halten können, entsprechend
Ihren Leistungen vorgesehen.

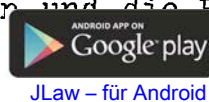
In diesem Zusammenhang haben wir Sie darauf aufmerk-
sam gemacht, daß für die ausgeworfenen Gehälter in
Ihrer Abteilung bestimmte Umsatzprozente als Erfah-
rungsrichtlinien unseres Konzerns festliegen, inner-
halb der sich auch eine Gehaltssteigerung für Sie be-
wegen müsste."

Später wurde das Gehalt des Klägers auf 700,--, schließlich
auf 725,-- DM monatlich erhöht.

Anwendbar ist u. a. der Gehaltstarifvertrag für den
Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen. Nach dessen § 6 müssen
den Verheirateten 10,-- DM Sozialzulage, den Angestellten
mit Kindern unter 14 Jahren je 10,-- DM Sozialzulage ge-
zahlt werden. Das vertragliche Gehalt des Klägers, der Frau
und zwei Kinder hat, lag stets um mehr als 30,-- DM über
dem tariflichen Gehalt.

Mit der Klage vom 18. März 1957 hat der Kläger die
Zahlung von 30,-- DM Sozialzulage für Januar 1956 geltend
gemacht. Die Beklagte hat Klageabweisung erbeten. Das
Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und die
Berufung zugelassen. Die Beklagte hat Berufung eingelegt,
deren Zurückweisung der Kläger beantragt hat. Das Landes-
arbeit

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



zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig. Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache in die Vorinstanz führen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, daß durch die Vereinbarung des übertariflichen Gehalts die tarifliche Sozialzulage abgegolten sei. Es handele sich bei den dem Kläger gewährten Bezügen nicht um ein ohne Rücksicht auf die soziale Lage des Klägers vereinbartes Leistungsentgelt, da die Leistungen des Klägers der Beklagten zur Zeit seiner Einstellung noch nicht hätten bekannt sein können. Diesen habe somit bei der Festsetzung des Gehalts keine Bedeutung zukommen können. Es bleibe deshalb nur die Möglichkeit - da der Kläger eine anderweitige Vereinbarung dahin nicht habe beweisen können, daß der das Tarifgehalt übersteigende Teil des Gesamtgehalts aus anderen Gründen vereinbart worden sei -, daß mit diesem Gehaltsteil der sozialen Lage des Klägers, hier also seinem Familienstand, habe Rechnung getragen werden sollen. Da das Gesamtgehalt das Tarifgehalt plus Sozialzulage stets überstiegen habe, verstoße die so verstandene Vereinbarung nicht gegen die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages. Der Kläger könne deshalb nicht die Sozialzulage neben dem vereinbarten Gesamtgehalt fordern, so daß seine Klage nicht begründet sei.

Bei der Prüfung, ob das mit dem Kläger vereinbarte, über dem Tarifvertrag liegende Gehalt als gegenüber der tariflichen Regelung günstiger anzusehen war, ist, wie die Revision mit Recht rügt, das Landesarbeitsgericht von einer unzutreffenden Rechtsauffassung ausgegangen. Es entspricht der heute ganz überwiegenden Meinung in der Rechtsprechung und Rechtslehre, daß bei der Prüfung der Günstigkeit ein Gesamtvergleich zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag



insoweit stattfinden muß, als mehrere Regeln des Tarifvertrags oder des Arbeitsvertrags in offensichtlichem inneren Zusammenhang stehen (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 91 mit zahlreichen Nachweisen). Ein solcher objektiver innerer Zusammenhang fehlt aber dann, wenn der Tarifvertrag einmal Löhne oder Gehälter lediglich nach der Arbeitsleistung festsetzt, davon ganz unabhängig jedoch auch ein sogenanntes Soziallohnsystem enthält. Diese sozialen Zulagen (Verheiratenzulage und Kindergeld) sind hier einheitlich mit bestimmten Beträgen für alle Angestellten tariflich vereinbart ohne Rücksicht auf die Gehaltsgruppe, in die der einzelne Angestellte im übrigen fällt. In einem solchen Falle ist aber grundsätzlich davon auszugehen, daß die Vereinbarung eines übertariflichen Gehalts, das das tarifliche Gehalt zuzüglich der Sozialzulagen überschreitet, den Anspruch auf die Sozialzuschläge neben dem übertariflichen Gehalt für die eigentliche Arbeitsleistung nicht ausschließt. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, der sich der Senat anschließt (RAG ARS 35, 11; 40, 151; 41, 373; 44, 295).

Diese Regel ist jedoch keine zwingende. Wenn der objektive innere Zusammenhang, von dem soeben gesprochen wurde, nicht vorliegt, so können doch die Parteien des Arbeitsvertrages einen solchen Zusammenhang durch ausdrückliche oder stillschweigende, dann aber eindeutige Vereinbarung herstellen (Hueck-Nipperdey-Tophoven, aaO, Anm. 92). Es kann also eine bestimmte Art der tariflichen Regelung der einen Frage (hier der Sozialzulage) die arbeitsvertragliche Regelung einer anderen Frage (hier des übertariflichen Gesamtgehalts) bestimmen oder doch mitbestimmen. D. h.: wenn das übertarifliche Gehalt bei der Einstellung oder in einem späteren Zeitpunkt eindeutig gerade unter Berücksichtigung der nach dem Tarifvertrag zu zahlenden Sozialzulagen höher festgesetzt wird als das tarifliche Gehalt für die Arbeitsleistung plus Sozialzulagen, so haben die Parteien des Arbeitsvertrags den erforderlichen inneren Zusammenhang hergestellt. Dann sind die tariflichen Sozialzuschläge durch das im ganzen günstigere übertarifliche Gehalt abgegolten.



Die vorgenannten beiden Grundsätze stehen zueinander im Verhältnis von Regel und Ausnahme. Daraus folgt, daß in solchen Fällen der Arbeitgeber die Beweislast hat, wenn er eine entsprechende Vereinbarung behauptet.

2. Im vorliegenden Rechtsstreit fehlt es nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an eindeutigen Anhaltspunkten dafür, daß bei der Einstellung des Klägers eine Abgeltung der Sozialzulagen durch das übertarifliche Gehalt vereinbart worden wäre. Das Bestätigungsschreiben hinsichtlich der Einstellung, das die Beklagte am 1. Oktober 1953 an den Kläger gerichtet hat, schließt nicht eindeutig den Anspruch auf die Sozialzulagen aus, sondern stellt das Gehalt auf die Arbeitsleistung ab. Behauptungen, daß darüber hinaus etwas über die Abgeltung der Sozialzulagen vereinbart worden sei, sind nicht aufgestellt worden. Damit entfällt für die Zeit der Einstellung des Klägers bei der Beklagten die Annahme einer der Klageforderung entgegenstehenden Vereinbarung, wie sie das Landesarbeitsgericht - somit zu Unrecht - annimmt. Das angefochtene Urteil kann deshalb nicht von Bestand sein, sondern es muß aufgehoben werden.

3. Dagegen ist der Rechtsstreit noch nicht zur Endentscheidung reif, vielmehr ist seine Zurückverweisung in die Vorinstanz erforderlich. Denn es bedarf noch der Aufklärung, ob nicht nachträglich eine solche Abgeltungsvereinbarung zwischen den Parteien des Rechtsstreits zustande gekommen ist. Der Vorderrichter, der von seiner irrtümlichen Auffassung der Rechtslage aus auf diese Frage nicht einzugehen brauchte, wird bei der erneuten Verhandlung nunmehr diese Frage zu untersuchen haben. Er wird dabei insbesondere eine Beweisaufnahme darüber durchzuführen haben, ob der Kläger seinen tariflichen Anspruch auf die Sozialzulagen gekannt hat oder ob das, wie der Kläger im Rechtsstreit behauptet, nicht der Fall war. Dabei wird zu berücksichtigen sein, daß nicht nur der geltende Tarifvertrag die Sozialzulagen zugebilligt hat, sondern daß eine gleiche Regelung bereits in den früheren Tarifverträgen bis in die Zeit vor der Einstellung des Klägers bei der Beklagten bestanden hat.



- 6 -

Ergibt sich bei der erneuten Verhandlung, daß der Kläger seinen tariflichen Anspruch auf die Sozialzuschläge, insbesondere bei den zwischenzeitlich vorgenommenen Erhöhungen des Gehalts des Klägers, gekannt hat, so wird weiter zu prüfen sein, aus welchen Gründen der Kläger vor Juni 1956 seinen Anspruch nicht geltend gemacht hat, ob er dafür besondere Gründe hatte oder aber ob sein gesamtes Verhalten bei der Annahme des übertariflichen Gehalts nicht anders verstanden werden kann als eine Einverständniserklärung mit der Abgeltung. Nur in diesem Fall kann es bei der Klageabweisung verbleiben.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Winkler

E. Bührig

