

26. Aug. 1960

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

105

Gesetz: Niedersächsisches Arbeitsschutzgesetz für Jugendliche,
§§ 16, 29; TVG § 4 (Ausschlußfristen), § 9; Reichstarif-
ordnung für das Holz-, Säge- und Schnitzstoffgewerbe usw.
vom 14. März 1944 (RABl. IV S. 65) § 10; AZO § 15;
JSchG v. 30. April 1938 § 13; JASchG v. 9. August 1960
§ 12; AOG § 32

Leitsatz:

Die Ausschlußfrist einer noch fortgeltenden Tarif-
ordnung greift gegenüber Ansprüchen auf Mehrarbeits-
vergütung durch, auch wenn diese auf zwingender ge-
setzlicher Vorschrift beruhen.

Aktenzeichen: 1 AZR 425/58

Urteil des BAG vom 26. August 1960

LAG Hannover



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



1. AZR 425/58

4 Sa 279/57 Hannover

Im Namen des Volkes!

165

Verkündet
am 26. August 1960

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Krell für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 13. August 1958 - 4 Sa 279/57 - und des Arbeitsgerichts Celle vom 3. Mai 1957 - II Ca 290/56 -, soweit dieses den Klagen stattgegeben und über die Kosten entschieden hat, aufgehoben.

Die Klagen werden in vollem Umfang abgewiesen.

Die Kläger haben die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

2

- 2 -

Tatbestand:

Die beiden Kläger haben in der Zeit vom 1. April 1953 bis zum 31. März 1956 bei dem Beklagten, dessen Betrieb im Lande Niedersachsen liegt, das Tischlerhandwerk erlernt. Sie waren damals noch keine 18 Jahre alt. Sie haben unter Einrechnung des Berufsschulunterrichts regelmässig 45 Stunden in der Woche gearbeitet. Das Gewerbeaufsichtsamt hatte für die Kläger gemäß § 34 des Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche (JASchG Nds.) durch Ausnahmegenehmigung abweichend von § 10 JASchG Nds. eine Arbeitszeit von 7 1/2 Stunden täglich und 45 Stunden wöchentlich zugelassen.

Mit den am 14. April 1956 erhobenen Klagen haben die Kläger zum ersten Mal den Beklagten auf "Überstundenvergütung" nach § 16 JASchG Nds. für die über 40 Wochenstunden hinaus geleistete Arbeit in Anspruch genommen. Im Streit befinden sich noch die Forderungen des Klägers zu 1) in Höhe von 423,65 DM (für die Zeit vom 1. Januar 1954 bis 29. Dezember 1955) und die des Klägers zu 2) in Höhe von 359,85 DM (für die Zeit vom 1. Januar 1954 bis 28. September 1955).

Beide Vorinstanzen haben den Klagen stattgegeben. Mit der Revision, die der Beklagte vor allem auf die Verfallklausel des § 10 der Reichstarifordnung für das Holz-, Säge- und Schnitzstoffgewerbe, die Holz-Musikinstrumenten- und Holz-Spielwaren-Industrie (RTO Holz) vom 14. März 1944 (RABl. IV S. 65) stützt, begehrt der Beklagte die Abweisung der Klagen, während die Kläger um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Ansprüche der Kläger sind erloschen, weil sie sie nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist des § 10 Nr. 2 RTO Holz geltend gemacht haben.

- 3



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

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

I. Dem angefochtenen Urteil ist darin beizutreten, daß den Klägern bereits von der 41. Wochenstunde an neben dem Grundlohn der Mehrarbeitszuschlag nach § 16 JASchG Nds. zusteht. Es befindet sich insoweit im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 5, 279), die allgemeine Zustimmung gefunden hat (vgl. Dersch in Anm. zu AP Nr. 1. zu § 16 JugSchG Niedersachsen, Frey in ArbuR 1959, 123 und Rewolle-Lückehe, Arbeitsschutzrecht Niedersachsen, 1958, JASchG § 16 Anm. I 1 S. 212). Es besteht kein Anlass, von dieser Rechtsprechung abzugehen.

II. Der Beklagte beruft sich gegenüber den Klageforderungen zu Recht auf die Verfallklausel des § 10 RTO Holz. Hiernach sind u.a. "Ansprüche aus Mehrarbeit" innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Die Kläger haben diese Frist für die noch im Streit befindlichen Ansprüche auf Mehrarbeitslohn nicht eingehalten.

1. Die genannte Tarifbestimmung ist auf den vorliegenden Fall als Tarifordnungsregelung und daher ohne Rücksicht auf die Frage der Tarifgebundenheit (§ 3 TVG) anwendbar. Sie ist für den hier in Betracht kommenden Geltungsbereich weder gemäss § 9 Abs. 2 TVG durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung aufgehoben noch gemäss § 9 Abs. 1 TVG durch einen Tarifvertrag verdrängt worden. Die von den Tarifpartnern des Holzgewerbes im Lande Niedersachsen im Laufe der Jahre nach 1945 abgeschlossenen Tarifverträge enthalten keine entsprechende Regelung, sie befassen sich nur mit Fragen der Löhne, der Ortsklasseneinteilung, der Arbeitszeit und des Urlaubs. Daher sind auch diese Tarifparteien, wie sie in den einzelnen Tarifverträgen immer wieder ausdrücklich erklärt haben, stets davon ausgegangen, daß "für die allgemeinen Arbeitsbedingungen bis zum Abschluss eines neu zu vereinbarenden Manteltarifvertrags die noch in Kraft befindliche Reichstarifordnung gelte", ohne dass damit die Tarifordnung in einen Tarifvertrag umgestaltet worden ist. Soweit dabei von der Reichstarifordnung "in der bereinigten Fassung vom 1. Oktober 1946"



- 4 -

gesprochen wird, kommt dem keine Bedeutung zu, weil jedenfalls hinsichtlich des § 10 die ursprüngliche Fassung vom 14. März 1944 (RABl. IV S. 65) sich nicht von der "bereinigten Fassung" vom 1. Oktober 1946 (vgl. die Ausgabe des Landesinnungsverbandes des Tischlerhandwerks Niedersachsen vom März 1958) unterscheidet. Die nach 1945 abgeschlossenen Tarifverträge können aber auch deshalb den § 10 RTO Holz für den vorliegenden Fall nicht verdrängt haben, weil sie nicht die Verhältnisse der Lehrlinge, sondern nur die der Facharbeiter, der Angelernten, der Ungelernten und der Hilfsarbeiter regeln.

2. Gegen die Anwendung des § 10 RTO Holz spricht nicht, daß sie in einer zumindest insoweit noch fortgeltenden Tarifordnung enthalten ist. Derartige Klauseln sind weiterhin gültig (BAG 2, 315). Im übrigen erfasst § 10 RTO Holz nach seinem Geltungsbereich (§ 1 RTO Holz) räumlich, fachlich und persönlich die Lehrverhältnisse der Parteien. Die Lehrlinge sind ausdrücklich in den Geltungsbereich einbezogen.

3. Die Ausschlussfrist des § 10 RTO Holz erfasst "Ansprüche aus Mehrarbeit". Um solche handelt es sich hier. Dabei kann es keine Rolle spielen, ob sich die Klageforderungen unmittelbar aus dem Gesetz (hier § 16 JASchG Nds.) oder aus den Einzelarbeits- bzw. Lehrverträgen ergeben.

a) Das Landesarbeitsgericht will die Verfallklausel deshalb nicht zum Zuge kommen lassen, weil die "Überstundenvergütung" des § 16 JASchG Nds. kraft Gesetzes unabdingbar sei, ja sogar unter Strafschutz stehe und deshalb zumindest einem auf Tarifvertrag beruhenden Anspruch in ihrem rechtlichen Gewicht gleichkomme. Für solche Ansprüche aus Tarifvertrag sei aber anerkannt, daß ihnen gegenüber Ausschlussfristen in einer noch fortgeltenden Tarifordnung nicht durchgreifen könnten (BAG 5, 68). Dann müsse dies aber auch für auf zwingendem Gesetz beruhende Ansprüche gelten.

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
[\(mobile App\)](#)



b) An diesen Ausführungen ist richtig, daß § 16 JASchG Nds. eine zugunsten des Jugendlichen unabdingbare Gesetzesvorschrift darstellt; dies ergibt sich für den Grund des Anspruchs aus dem rechtlichen Gehalt der Regelung, für die Höhe daraus, daß die Mindesthöhe sowohl des Grundlohns als auch des Zuschlags in § 16 JASchG Nds. zwingend bestimmt ist.

Dagegen trifft es nicht zu, daß die Nichtzahlung der "Überstundenvergütung" nach § 29 JASchG Nds. unter Strafe gestellt sei. Diese Vorschrift nennt zwar nicht bestimmte Einzeltatbestände, die unter Strafe gestellt werden, sondern droht (ähnlich wie § 25 AZO) Strafe allgemein bei Zuwiderhandlungen gegen das Gesetz an. Das bezieht sich jedoch entsprechend dem Wesen des Arbeitsschutzrechts nur auf die Zuwiderhandlungen gegen die öffentlich-rechtlichen Pflichten. Soweit das Gesetz wie z.B. in § 16 bürgerlich-rechtliche Ansprüche regelt, werden diese von der Strafandrohung nicht erfaßt; für ihre Durchsetzung steht allein der Zivilrechtsweg offen (vgl. RGSt. 64, 401; BayerObLG in AP Nr. 3 zu § 15 AZO; Denecke, AZO, 4. Aufl., § 15 Anm. 1; Rohmer, Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz, 5. Aufl., 1939; JSchG § 13 Anm. 1a; Neitzel, JSchG, 1938, § 13 Anm. 1; Rewolle-Lückehe, Arbeitsschutzrecht Niedersachsen, 1958, JASchG § 29 Anm. I S. 246). Dementsprechend ist auch im Jugendarbeitsschutzgesetz vom 9. August 1960 (BGBl. I S. 665), das in den §§ 66 bis 68 die mit Strafe oder Bußgeld bedrohten Zuwiderhandlungen im einzelnen aufführt, eine Straf- oder Bußgeldvorschrift bei Verstößen gegen den die Vergütung von Mehrarbeit regelnden § 12 nicht enthalten.

c) Damit entfällt eine wesentliche Voraussetzung für die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts. Das niedersächsische Recht unterscheidet sich insofern nicht von den gleichartigen Bestimmungen in § 15 AZO, § 13 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 und § 12 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960. § 16 JASchG Nds. gibt dem Jugendlichen einen bürgerlich-



- 6 -

rechtlichen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, der nicht abgedungen werden kann.

Allein daraus lässt sich aber nicht entnehmen, daß dieser Anspruch im Sinne der Entscheidung des Senats vom 29. November 1957 (BAG 5, 68) einem auf Tarifvertrag beruhenden Anspruch gleich zu achten sei und deshalb von der Ausschlussfrist in einer noch fortgeltenden Tarifordnung nicht erfasst werde. Die frühere Entscheidung des Senats beruht auf Erwägungen, die sich aus dem grundsätzlichen Unterschied zwischen dem alten Tarifordnungsrecht und dem heutigen Tarifvertragsrecht ergeben. Derartige Überlegungen scheiden für den vorliegenden Rechtsstreit aus, so dass dahingestellt bleiben kann, ob die gegen die frühere Entscheidung erhobenen Bedenken (vgl. dazu Nikisch in Anm. SAE 1958 Nr. 35 S. 116, Leser in BB 1958, 700 sowie Diekhoff in BB 1958, 592, 771) gerechtfertigt sind.

4. Damit bleibt die Frage zu entscheiden, ob auf Gesetz beruhende unabdingbare Ansprüche, die nicht innerhalb einer tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht werden, mit Ablauf der Frist erlöschen. Die Frage ist für den hier gegebenen Fall von Ansprüchen auf Mehrarbeitsvergütung zu bejahen.

a) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts haben die Treuhänder der Arbeit auf Grund der ihnen in § 32 Abs. 2 AOG erteilten Ermächtigung in einer Tarifordnung Ausschlussfristen auch für solche Ansprüche bestimmen können, die auf Gesetz beruhen. Wohl sind die Treuhänder, ebenso wie heute die Tarifvertragsparteien, an die Vorschriften des zwingenden staatlichen Rechts gebunden gewesen. Sie hätten also nicht rechtswirksam verordnen können, dass ein unabdingbares gesetzliches Recht gemindert oder aufgehoben wird. Eine Ausschlussfrist bezieht sich aber nicht auf das Recht als solches, sondern auf seine Geltendmachung. Das zur Entstehung gelangende und zunächst bestehende Recht soll erst nach Ablauf der Frist erlöschen. Das Recht wird also in seiner Dauer begrenzt (Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.ArbR, 6.Aufl., Bd. 2 S. 450).

- 7



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Eine solche Beschränkung verstößt ihrem Wesen nach jedenfalls nicht grundsätzlich gegen zwingendes Gesetzesrecht, da es den gesetzlichen Anspruch stets für die Dauer der Ausschlussfrist unberührt bestehen lässt. Der Gedankengang des Landesarbeitsgerichts, dass die Tarifordnung als Rechtsverordnung sich nicht selbst die Kraft beilegen könne, Ausschlussfristen für Ansprüche zu bestimmen, die auf einer ranghöheren Norm, nämlich dem Gesetz, beruhen, kann deshalb überhaupt nur für den Fall Bedeutung haben, daß schon das Gesetz eine zeitliche Begrenzung des Anspruches einführt (vgl. z.B. § 12 des Berliner Urlaubsgesetzes vom 24. April/22. Dezember 1952 [GVB1. 1952 S. 297, 1953 S. 17] und § 6 Abs. 2 Satz 2 des Schleswig-Holsteinischen Urlaubsgesetzes vom 29. November 1949 [GVB1. 1950 S. 17]). In einem solchen Falle würde allerdings eine kürzere tarifliche Ausschlussfrist wegen des Vorrangs der stärkeren vor der schwächeren Rechtsquelle ohne Bedeutung sein.

b) Auch das Wesen des in § 16 JASchG Nds. (und in den entsprechenden, oben zu II 3 c genannten Bestimmungen) geregelten Anspruchs verbietet nicht die Anwendung der Verfallklausel des § 10 RTO Holz.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage bisher nicht entschieden, sondern im Falle eines Urlaubsanspruchs (vgl. BAG 7, 160) und eines Anspruchs auf Krankengeldzuschuß nach dem Arbeiterkrankheitsgesetz (vgl. Urt. vom 7. Juli 1960 - 2 AZR 580/58 - in BB 1960, 940, 941 = Betr. 1960, 984) offengelassen.

bb) Für tarifliche Rechte hat das Reichsarbeitsgericht stets die Auffassung vertreten, daß die Vereinbarung einer Ausschlussfrist nicht gegen die Unabdingbarkeit verstoße (RAG in ARS 17, 3; 28, 261; 32, 199; 34, 33; 37, 19). Die gegenteilige Ansicht von Herschel (Deutsches Arbeitsrecht 1937, 277) ist vom Reichsarbeitsgericht ausdrücklich abgelehnt worden (ARS 28, 264 m.zust.Anm.v.Nipperdey).

cc) In der Nachkriegszeit hat sich in der Rechtsprechung der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte allgemein die Ansicht gehalten, daß die Unabdingbarkeit eines auf zwingendem Ge-



setz beruhenden Anspruches mit einer tariflichen Verfallklausel zu vereinbaren sei, ein solcher Anspruch also verfallen könne. Vgl. für den Urlaubsanspruch: LAG Hamburg v. 14.10.1953 in ARSt. XI Nr. 598; ArbG Bremen v. 4.11.1954 in BB 1955, 348 = SAE 1955 Nr. 51 (m.zust.Anm.v.Dissinger); LAG Stuttgart v. 31.3.1955 in Betr. 1955, 484; LAG Mannheim v. 16.12.1958 in WA 1959 Nr. 102; für den Anspruch auf den Feiertagslohn: LAG Kiel v. 23.11.1954 in AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ausschlußfristen (m.ausf.zust.Anm.v.Tophoven); LAG Mainz v. 15.10.1957 in WA 1958 Nr. 18; für den Anspruch auf den Hausarbeitstag: LAG Hamm v. 5.2.1959 in BB 1960, 93; LAG Düsseldorf v. 30.4.1959 in Betr. 1959, 795; für den Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach dem ArbKrankhG: ArbG Gelsenkirchen v. 25.2.1958 in BB 1958, 775; LAG Hannover v. 10.6.1958 - 1 Sa 190/58 - in WA 1958 Nr. 188. Demgegenüber hat lediglich das Oberste Arbeitsgericht des Landes Rheinland-Pfalz im Urteil vom 1.12.1950 (AP 52 Nr. 76 m.abl.Anm.v.Nikisch) einen gegenteiligen Standpunkt eingenommen.

dd) Schließlich wird auch im Schrifttum weit überwiegend die Auffassung vertreten, daß eine tarifliche Ausschlußklausel sich auf alle Ansprüche, also auch auf gesetzliche, insbesondere auf Urlaubsansprüche, beziehen kann (Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.ArbR, 6. Aufl., Bd. 2 S. 453 nebst Anm.29-31 daselbst mit weiteren Hinweisen; Nikisch, ArbR, 2. Aufl., Bd. 2 S. 475 f. nebst Anm. 44 und 45 mit weiteren Hinweisen; a.A. Dersch, Urlaubsgesetze, 1954, Anm. 140 a und b; Borrmann in Betr. 1955, 509).

ee) Ob dieser durchaus als herrschend zu bezeichnenden Auffassung allgemein, insbesondere für Ansprüche aus den Urlaubsgesetzen und aus dem Arbeiterkrankheitsgesetz, die entscheidend die Lebensgrundlage des Arbeitnehmers berühren, zu folgen ist, braucht hier nicht entschieden zu werden. Für die in diesem Rechtsstreit erhobenen Ansprüche auf Mehrarbeitslohn nebst Zuschlag, die immer nur einen verhältnismässig unbedeutenden Teil des Arbeitseinkommens ausmachen können, mögen diese sich auch aus einem Arbeitsschutzgesetz ergeben, kann die Anwendung einer tariflichen Verfallklausel

100

- 9 -

nicht an dem Wesen des Anspruchs scheitern. In BAG 2, 315 (317) hat der Senat bereits darauf hingewiesen, daß für Ansprüche wegen Mehrarbeit eine tarifliche Verfallklausel geradezu eine Notwendigkeit ist. Hier sei es erforderlich, daß die Ansprüche in angemessener Frist geltend gemacht würden, weil die Nachprüfung mit dem Fortschreiten der Zeit immer schwieriger würde. Die Ausschlußfrist des § 10 RTO Holz entspricht deshalb, soweit sie Ansprüche aus Mehrarbeit behandelt, einem Bedürfnis des Arbeitslebens, insbesondere der betrieblichen Praxis. Diesem gegenüber hat das Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers zurückzutreten.

5. Die Kläger können der tariflichen Ausschlußfrist nicht mit dem Gegeneinwand der Arglist begegnen (vgl. dazu BAG 5, 68 747; 7, 160 7647). Dieser Einwand greift hier ebenso wie gegenüber tariflichen Ansprüchen nur in besonders krassen Fällen durch (vgl. BAG 4, 59), so z.B., wenn der Arbeitgeber offensichtlich böswillig darauf ausgeht, seine Arbeitnehmer untertariflich zu entlohnen (LAG Frankfurt a.M. vom 11.10.1950 in AP 51 Nr. 285; LAG Düsseldorf vom 18.3.1955 in Betr. 1955, 511 = SAE 1955 Nr. 125), oder wenn er dem Arbeitnehmer Zusicherungen gemacht hatte, daß er bestimmte Ansprüche anerkennen werde (LAG Düsseldorf vom 24.4.1953 in Betr. 1953, 847).

Aus den Vorakten ergibt sich, daß die in BAG 5, 279 entschiedene Frage (Mehrarbeitsvergütung für Jugendliche in Niedersachsen von der 41. Wochenstunde an auch bei vom Gewerbeaufsichtsamt genehmigter Arbeitszeitverlängerung) seit Jahren in Niedersachsen streitig gewesen ist, wenn sie auch das Berufungsgericht ständig im Sinne des bundesarbeitsgerichtlichen Urteils entschieden hat. Unter diesen Umständen kann es nicht als grob unanständig oder böswillig bezeichnet werden, wenn der Beklagte, der als Tischlermeister kaum einen Überblick über diese Rechtsfrage gehabt haben dürfte, davon ausgegangen ist, daß er für die vom Gewerbeaufsichtsamt zugelassene Arbeitszeit von 45 Wochenstunden an Lehrlinge über die Erziehungsbeihilfe



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

des

10 -

- 10 -

§ 16 JASchG Nds. kann dem Beklagten sicher nicht unterstellt werden. Es ist deshalb auch nicht zu beanstanden, wenn er es darauf hat ankommen lassen, daß die Kläger von sich aus an ihn herantraten, wenn sie glaubten, Ansprüche gegen ihn zu haben. Da auch nichts dafür dargetan ist, daß der Beklagte in Kenntnis solcher Ansprüche die Kläger von deren rechtzeitiger Geltendmachung abgehalten habe, ist ein arglistiges Verhalten des Beklagten, dass das nach der Verfallklausel ipso iure eintretende Erlöschen der Ansprüche ausschließen würde, nicht ersichtlich.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger
Dr. Reinecke Otto Krell

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)