

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

Gesetz: TVG § 1 Auslegung; Manteltarifvertrag für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau vom 25.3.1952; Lohn tarifvertrag für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau vom 10. November 1954; Arbeitsordnung für die im hessischen Braunkohlenbergbau beschäftigten Arbeiter und Tarifangestellten vom 12. Januar 1953

Leitsatz:

Dem Gedingearbeiter, der zusätzlich zu seiner im Gedinge geleisteten Wochenarbeit zu betriebsnotwendigen nicht gedingefähigen Aufräumarbeiten am Sonntag herangezogen worden ist, steht für diese nicht der Gedingerichtsatz, sondern der Ecklohn seiner Lohngruppe einschließlich der danach berechneten Sonntagszuschläge zu.

Aktenzeichen: 2 AZR 102/57

Urteil des BAG vom 22. Juli 1959

LAG Frankfurt/ Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 102/57

88

LA 292/56 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

kündet
22. Juli 1959
o. Weinrich,
ierungssekretär
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 1959 durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Stumpf und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Bresch und Keller für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 1. November 1956 - III LA 292/56 - wird auf seine Kosten 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 ist bei der Beklagten als Bergmann (Hauer) im Gedinge beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt dem Manteltarifvertrag (MTV) für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau vom 25. März 1952 (gültig ab 1. Mai 1952), dem Lohn tariffvertrag für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau vom 10. November 1954 (gültig ab 1. Oktober 1954) und der Arbeitsordnung (AO) für die im hessischen Braunkohlenbergbau beschäftigten Arbeiter und Tarifangestellten vom 12. Januar 1953 (gültig ab 1. April 1953).

Am 26. Juni 1955, einem Sonntag, arbeitete der Kläger zusätzlich eine Schicht, und zwar verrichtete er nicht gedingefähige Ordnungsarbeiten.

Die Beklagte zahlte dafür den Zeitlohn der Lohngruppe II (Hauer-Zeitlohn) zuzüglich Sonntagszuschlag.

Der Kläger begehrt jedoch Bezahlung des Gedingerichtsatzes mit Sonntagszuschlag. Die Differenz zwischen Hauer-Zeitlohn mit Sonntagszuschlag und Gedingerichtsatz mit Sonntagszuschlag beträgt unstreitig 2,76 DM; auf Zahlung dieses Betrages geht die Klage.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

I. Daß der Anspruch des Klägers auf weitere Bezahlung der am 26. Juni 1955 geleisteten Arbeit rechtzeitig vor der erst am 23. Februar 1956 erhobenen Klage geltend ge-

- 3 -



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



- 3 -

macht worden ist, der Kläger also die in § 16 MTV auf drei Monate bemessene Ausschußfrist nicht versäumt hat, ist unter den Parteien unstreitig.

II. Das Landesarbeitsgericht hat im Tatbestand des Urteils festgestellt, daß der Kläger als Hauer im Gedinge Arbeiten verrichtet hat, die unter die Lohngruppe II fallen; es hat weiter festgestellt, daß der Kläger sich zur Sonntagsarbeit freiwillig gemeldet und daß er an diesem Sonntag als Pumpenwärter gearbeitet und damit eine Arbeit verrichtet hat, die der Lohngruppe V (ungelernte Arbeiter) unterfällt.

Diese Feststellungen greift der Kläger mit einem Hinweis auf sein früheres vorinstanzliches Vorbringen an. Diese prozessualen Rügen greifen nicht durch. Der Kläger hat gegen die Feststellungen im Tatbestand des angefochtenen Urteils keine Tatbestandsberichtigung begehrt. Das Revisionsgericht ist somit gemäß § 314 ZPO an die Feststellungen im Tatbestand des angefochtenen Urteils gebunden.

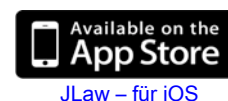
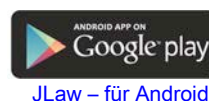
III. In den hier maßgebenden Tarifverträgen, dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau vom 25. März 1952 (MTV), dem Lohn tariffvertrag für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau vom 10. November 1954 und der Arbeitsordnung für die im hessischen Braunkohlenbergbau beschäftigten Arbeiter und Tarifangestellten vom 12. Januar 1953, ist die Frage, wie ein sonst im Gedinge arbeitender Bergmann für nicht gedingefähige Sonntagsarbeit zu bezahlen ist, ausdrücklich nicht geregelt. Darin ist den Vorinstanzen entgegen den materiellen Rügen der Revision zuzustimmen.

Die Bestimmung des § 5 Ziff. 7 MTV, auf die sich die Revision vor allem stützt, greift nicht Platz. Diese Vorschrift betrifft die Verlegung des Arbeiters von seinem bisherigen Arbeitsplatz auf einen neuen Arbeitsplatz, kurzum den Arbeitsplatzwechsel. § 5 Ziff. 7 Satz 1 enthält zunächst die Regel, daß die Arbeiter nach Möglichkeit mit Ar-

- 4 -



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



- 4 -

beiten ihrer Lohngruppe zu beschäftigen sind. Im nächsten Satz ist die Verpflichtung der Arbeiter ausgesprochen, wenn betriebliche Gründe es erforderlich machen, auch niedriger entlohnte Arbeit auszuführen. In diesem Falle haben die Arbeiter, die in ihrer bisherigen Lohngruppe mindestens drei Monate lang beschäftigt waren und die nicht auf eigenen Wunsch den Arbeitsplatz gewechselt haben, auf die Dauer von 12 Arbeitstagen Anspruch auf den bisherigen Tariflohn, falls sie als Zeitlöhner Arbeit einer niedrigeren Lohngruppe verrichtet haben, und als Gedinge- bzw. Akkordarbeiter Anspruch auf Fortzahlung des bisher erreichten Gedinge- bzw. Akkordrichtsatzes. Diese Bestimmungen erfassen somit den Fall, daß der Arbeiter anstelle seiner bisherigen Arbeit eine an sich geringer bewertete Arbeit verrichtet. Die auf die 12 Arbeitstage festgesetzte Dauer der Pflicht zur Fortzahlung des bisherigen Lohnes zeigt, daß § 5 Ziff. 7 den Sinn hat, für diesen Zeitraum dem Arbeiter seinen bisherigen Lohn, auch wenn er geringerwertige Arbeit verrichtet, zu erhalten und für die nachfolgende Zeit dem Arbeitgeber die Abänderungskündigung zu ersparen. Der Fall, daß ein Arbeiter seinen bisherigen Arbeitsplatz beibehält, auf diesem auch seinen bisherigen Wochenverdienst erzielt und nur zusätzlich neben seiner normalen Arbeit und außer/^{halb} der normalen Arbeitszeit geringerwertige Arbeit verrichtet, ist somit in § 5 Ziff. 7 nicht geregelt.

Auch § 5 Ziff. 8 MTV enthält eine solche Regelung nicht. § 5 Ziff. 8 behandelt den Fall eines regelmäßigen Wechsels zwischen einer besser- und einer geringerwertigen Arbeit, während es sich hier um eine zusätzliche, über die normale Arbeit hinaus geleistete Sonderarbeit handelt.

§ 3 Ziff. 9 MTV beschäftigt sich mit der Berechnung der Zuschläge. Diese Zuschläge bauen sich nach dieser Bestimmung auf dem Grundlohn auf. Bei Gedingearbeitern rich-

- 5 -



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



tet sich der Sonntagszuschlag, wie die Erläuterung zu § 3 Ziff. 9 MTV ergibt, nach dem Gedingeverdienst des betreffenden Sonntags. § 3 Ziff. 9 geht also davon aus, daß der Grundlohn sich bereits aus anderer rechtlicher Bestimmung ergibt, und bestimmt lediglich, daß sich nach diesem bereits anderweit vorbestimmten Grundlohn auch der Zuschlag richtet. Eine Beantwortung der Frage, wie die Sonntagsarbeit eines sonst im Gedinge, am Sonntag aber mit nicht gedingefähiger Arbeit beschäftigten Bergmann zu vergüten ist, ist aus dieser Bestimmung somit nicht zu entnehmen.

§ 3 Ziff. 10 MTV ordnet lediglich an, daß die Arbeiter im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet sind, Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit in Notfällen zur Aufrechterhaltung bzw. Ingangsetzung des Betriebes zu leisten, ohne damit eine Regelung darüber zu treffen, welche Vergütung derjenige Arbeiter erhält, der im Rahmen dieser Verpflichtung geringerwertige Arbeit als in seiner normalen Arbeitszeit verrichtet.

Auch in § 6 Ziff. 4 MTV, aus der die Beklagte eine ihr günstige Lösung dieser Frage entnehmen möchte, ist der hier interessierende Fall nicht geregelt. § 6 MTV befaßt sich, wie schon die Überschrift ergibt, nur mit der Gedingearbeit. Wenn § 6 Ziff. 4 MTV bestimmt, daß der im Gedinge arbeitende Arbeiter, der ohne eigenes Verschulden die Gedingeleistung nicht erreicht, Anspruch auf den Ecklohn der Lohngruppe II hat, so folgt daraus noch nicht, daß der Gedingearbeiter auch für seine am Sonntag verrichtete nicht gedingefähige Ordnungsarbeit mit dem Ecklohn der Lohngruppe II zu bezahlen sei.

Im MTV ist somit zwar in § 5 Ziff. 7 der Fall geregelt, daß bei betrieblicher Notwendigkeit der einzelne Arbeiter eine an sich niedriger entlohnte Arbeit zu verrichten hat; es ist weiter zwar in § 3 Ziff. 10 bestimmt, daß bei betrieblicher Notwendigkeit Mehr-, Sonntags- und Feiertags-



- 6 -

arbeit zu leisten ist; es ist aber im MTV nicht, jedenfalls nicht ausdrücklich, bestimmt, welchen Lohnanspruch derjenige Arbeiter hat, der neben seiner üblichen Wochenarbeit zusätzlich am Sonntag geringerwertige Arbeit verrichtet.

IV. Enthält ein Tarifvertrag für einen Sonderfall keine ausdrückliche Regelung, so erhebt sich die Frage, ob diese Tariflücke unter Zuhilfenahme anderer Bestimmungen des Tarifvertrages oder unter Zuhilfenahme der §§ 612, 316 BGB zu schließen ist.

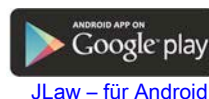
Bei der Beantwortung dieser Frage ist zu bedenken, daß ein Tarifvertrag, wie jeder Vertrag, der ergänzenden Vertragsauslegung aus § 157 BGB und wie alle Rechtsnormen ebenfalls der ausdehnenden Rechtsanwendung zugänglich ist (vgl. RAG in ARS 12, 155 und 180; 18, 286 und 19,70). Es ist aber auch zu beachten, daß in den Tarifvertrag nichts hineingelegt werden darf, was vielleicht der einen oder anderen Seite erwünscht gewesen wäre, im Tarifvertrag aber nicht zum Ausdruck gekommen ist. Es kann nicht etwa der Tarifvertrag nach Zweckmäßigkeit Gesichtspunkten durch den Richter abgeändert und verbessert werden (vgl. Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 6. Auflage II, S. 272, sowie Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Auflage, § 1 Anmerkung 120; BAG in AP Nr. 4 und 10 zu § 1 TVG Auslegung).

Außerdem ist zu bedenken, daß das Bedürfnis nach einer Lückenausfüllung bei Gesetzen einerseits und Tarifverträgen andererseits nicht gleich stark ist. Wenn die Rechtsordnung vom Gesetzgeber nicht lückenfrei gestaltet worden ist, so muß, damit der einzelne Staatsbürger nicht rechtlos gestellt wird, die Lücke durch den Richter ausgefüllt werden. Sind in einem Tarifvertrage Lücken vorhanden, so tritt notfalls die allgemeine Rechtsordnung ein; der einzelne Tarifunterwerfene wäre deshalb noch nicht rechtlos. Auch ist in Betracht zu ziehen, daß wegen der in § 4 TVG geregelten Unabdingbarkeit von Tarifnormen nur im

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)

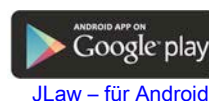


[JLaw – für iOS](#)

tariffreien Raum die Möglichkeit für eine allseitige (d.h. nicht nur dem Arbeitnehmer günstigere) einzelvertragliche Abrede und betriebliche Übung gegeben ist. Um Einzelfragen, die am zweckmäßigsten durch einzelvertragliche Abrede oder betriebliche Übung geregelt werden, für eine solche Regelung frei zu lassen, müssen sich die Tarifvertragsparteien schon einer Regelung enthalten.

Es ist also eine gewisse Zurückhaltung für den Richter angezeigt, wenn er auf eine in einem Tarifvertrag ausdrücklich nicht geregelte Frage stößt. Es ist nicht sofort zu einer Heranziehung anderer für den zu entscheidenden Fall nicht zugeschnittener Tarifvertragsnormen zu schreiten, sondern erst die Überlegung anzustellen, ob die Tarifvertragsparteien, wenn sie sich der Lücke bewußt gewesen wären, mit Sicherheit eine Bestimmung in dem einen oder anderen Sinne getroffen hätten.

Es spricht nun viel dafür, die Entscheidung der Frage, welche Bezahlung der Gedingearbeiter für nicht gedingefähige Sonderarbeit zu bekommen hat, der betrieblichen Übung zu überlassen. Es kann nämlich durchaus sein, daß solche gelegentliche zusätzliche Sonntagsarbeit gar nicht ungern von den einzelnen Belegschaftsmitgliedern übernommen wird und daß deshalb eine gleichmäßige Heranziehung aller Belegschaftsmitglieder und nicht nur der Schlechtestverdienenden geboten ist. Lediglich die Schlechtestverdienenden würden aber herangezogen werden, wenn die Sonntagsarbeit der übrigen für Beklagten zu teuer zu stehen käme. Der Weg zu einer die Lohnansprüche der einzelnen für Sonntagsarbeit eingesetzten Arbeiter etwas nivellierenden Betriebsübung wäre durch eine tarifliche Regelung versperrt. Es wäre daher durchaus denkbar, daß die Tarifvertragsparteien die Lücke, wenn sie sich ihrer bewußt gewesen wären, gar nicht hätten ausfüllen wollen. Es muß zudem auch nicht nur der hypothetische Wille einer einzigen Tarifvertragspartei, sondern beider Tarif-



- 8 -

vertragsparteien untersucht werden. Ferner ist nicht sicher, ob sie die Lücke nun gerade in dem vom Kläger behaupteten Sinne hätten ausfüllen wollen. Die von den Parteien dem Gericht vorgetragene Tatsache, daß die lange zwischen ihnen über die Frage dieses Rechtsstreits geführten Verhandlungen ergebnislos verlaufen sind, spricht nicht gerade dafür, daß die Lösung der Streitfrage sich mit Sicherheit in dem einen oder anderen Sinne aus dem Sinn des Gesamttarifwerks ableiten ließe.

Die vom Kläger geforderte analoge Heranziehung des § 5 Ziff. 7 MTV verbietet sich schon deshalb, weil die Interessenlage auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bei dem in § 5 Ziff. 7 geregelten Arbeitsplatzwechsel eine völlig andere ist als bei dem hier gegebenen Fall einer zur sonstigen Wochenarbeit bei üblichem Wochenverdienst hinzutretenden, nicht gedingefähigen Sonntagsarbeit. Eher wäre an eine analoge Heranziehung des § 6 Ziff. 4 MTV zu denken; denn wenn schon der im Gedinge arbeitende Gedingearbeiter, wenn er ohne sein Verschulden nicht den Gedingerichtsatz verdient, nur den Ecklohn der Lohngruppe II erhält, so kann dem üblicherweise im Gedinge, aber an einem Sonntag mit Ordnungsarbeiten beschäftigten Bergmann nicht der Gedingerichtsatz zustehen, sondern auch nur der Ecklohn seiner Lohngruppe. Denn auch er erreicht ohne sein Verschulden nicht die Gedingeleistung, weil er eben ohne sein Verschulden zu einer nicht gedingefähigen Sonderarbeit eingesetzt worden ist. Es liegt nahe, der nicht den Gedingerichtsatz erreichenden Gedingearbeit die nicht gedingefähige Arbeit gleichzusetzen.

Wenn also der MTV durch Lückenausfüllung zu ergänzen wäre, dann müßte das in diesem Sinne geschehen.

Der Senat ist jedoch der Überzeugung, daß hier die oben aufgezeigten Voraussetzungen für eine richterliche Ausfüllung der Tariflücke nicht gegeben sind.

- 9 -



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



Eine einzelvertragliche Abrede über die Bezahlung der hier in Rede stehenden Sonntagsarbeit haben die Parteien, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, nicht getroffen. Auch läßt sich, wie das Landesarbeitsgericht in Auslegung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages ausführt, aus dem Einzelarbeitsvertrag keine Regelung für die außerhalb der vertragsmäßigen Gedingearbeit geleistete nicht gedingefähige Arbeit ableiten.

Ebenso fehlt es hier, wie das Landesarbeitsgericht weiterhin festgestellt hat, an einer betrieblichen Übung, wie die nicht gedingefähige, von Gedingearbeitern verrichtete Sonntagsarbeit zu bezahlen ist.

Es greifen somit die Bestimmungen des BGB ein.

Da für die hier in Rede stehende Sonntagsleistung des Klägers weder eine Taxe besteht noch eine Übung festzustellen ist (§ 612 Abs. 2 BGB), hatte der Kläger die ihm zustehende Leistung zu bestimmen (§ 316 BGB). Da die Beklagte den vom Kläger geforderten Gedingerichtsatz nicht für die angemessene Vergütung hält, hatte der Richter gemäß § 315 BGB die Vergütung nach Billigkeit festzusetzen. Das Landesarbeitsgericht hat in gerechter Abwägung den tatsächlich gezahlten Ecklohn der Lohngruppe II zusätzlich der gezahlten Sonntagszuschläge als die gerechte Entlohnung dieser vom Kläger am Sonntag geleisteten, an sich unter die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe V fallenden Arbeit angesehen. Dem war zuzustimmen. Der Kläger verlangt nicht etwa für seine Sonntagsarbeit den von ihm in der Woche verdienten Gedingelohn; wie hoch dieser ist, hat er nicht angegeben. Es ließe sich auch der tatsächlich verdiente Gedingelohn nicht auf eine andersartige Arbeit übertragen. Der Kläger verlangt vielmehr den Gedingerichtsatz. Der Gedingerichtsatz ist nun aber gar kein Lohn, insbesondere nicht etwa der Mindestlohn des Gedingearbeiters. Der Gedingerichtsatz ist vielmehr, wie schon der Name sagt, lediglich ein Richtsatz, ein rein gedanklicher Zahlenwert, nach dem das Gedinge zu vereinbaren ist. Der Mindestlohn ist auch für den Gedingearbeiter, wie



- 10 -

§ 6 MTV zeigt, der Ecklohn der Lohngruppe II. Die Entlohnung der an sich den Tatbestandsmerkmalen nach unter die Lohngruppe V fallenden Sonntagsarbeit des Klägers nach dem für ihn geltenden tariflichen Mindestlohn entsprach somit der Billigkeit und war rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Revision mußte demnach zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Stumpf Dr. Joachim

Paul Bresch

Keller

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](#)