

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

13. Dez. 1955

108

Gesetz: TOB § 14 Abs.4

Leitsatz:

Die Ausschlußfrist des § 14 Abs.4 Satz 2 und 3 TOB beschränkt sich auf die Beanstandung des Rechenwerks und erfaßt nicht die Frage der tariflichen Entlohnung.

Aktenzeichen: 2 AZR 188/54

Urteil des BAG vom 13.Dezember 1955

LAG Düsseldorf

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](#)

188/54

252/53 LAG Düsseldorf

108

Verkündet
am 13. Dezember 1955
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1955 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Berger und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel und Dr. Dr. Schneider für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Februar 1954 - 3 Sa 252/53 - aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 4. November 1953 - 1 Ca 359/53 - abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 136,- DM zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 ist bei der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, als Maschinist beschäftigt und hat bis zum 31. Dezember 1952 einen Mehrarbeitszuschlag nur von 15 %, von da ab von 25 % erhalten.

Er glaubt, dass ihm auch bis zum 31. Dezember 1952 ein Anspruch auf einen Zuschlag von 25 % zugestanden habe, und zwar auf Grund der Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst vom 17. Januar 1945 - im folgenden als "Anordnung" bezeichnet - (abgedruckt in Reichshaushalts- und Besoldungsblatt Nr. 5 vom 26. März 1945 und in "Amtliche Mitteilungen herausgegeben vom Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst" vom 15. Februar 1945 Seite 50). Die Anordnung ändert den § 9 Abs. 1 der unstreitig für den Betrieb der Beklagten geltenden TOB dahin ab, dass für Mehrarbeit ein Zuschlag von 25 % des Lohnes anstelle von bisher 15 % - gewährt wird.

Der Kläger verlangt 136.- DM als den ihm danach noch zustehenden restlichen Mehrarbeitszuschlag für die Zeit vom 1. Januar 1951 bis 31. Dezember 1952.

Die Beklagte lehnt die Zahlung ab. Sie hält die Anordnung für unwirksam, da sie nicht im Reichsarbeitsblatt veröffentlicht ist, und den etwaigen Anspruch jedenfalls durch § 14 Abs. 4 TOB für ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Anordnung mangels Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt die Gültigkeit versagt und daher die Klage abgewiesen.

Mit der Revision hält der Kläger seinen Anspruch aufrecht, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision verlangt.

- 3 -



Entscheidungsgründe.

1) Zu Unrecht versagt das Landesarbeitsgericht der Anordnung die Wirksamkeit, weil sie nicht, wie es durch § 4 Abs. 3 der vierten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 26. Februar 1938 (RGBl.I S. 228) in Verbindung mit § 22 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 1. März 1934 (RGBl.I S.174) vorgeschrieben war, im Reichsarbeitsblatt bekannt gemacht ist. Das Landesarbeitsgericht übersieht dabei, dass die Anordnung keine Tarifordnung ist, die auf Grund von § 4 Abs.2 der bezeichneten Vierten Durchführungsverordnung vom 26. Februar 1938 auf Grund einer Beratung in einem Sachverständigenausschuss zu erlassen gewesen wäre.

Wenn die Anordnung auch die TOB, also eine Tarifordnung abändert, so ist doch ihre Rechtsgrundlage die Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (RGBl. I S. 691) und § 1 der Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Lohngestaltung vom 23. April 1941 (RGBl.I S. 222). Jedenfalls ist die zu zweit bezeichnete Verordnung, die die Reichstreuhänder allgemein und ohne jede Beschränkung ermächtigte, Löhne mit bindender Wirkung nach oben und unten festzusetzen, so allgemein gehalten, dass in ihr die Anordnung eine genügende Rechtsgrundlage findet.

Die Verordnung vom 23. April 1941 ist auch gültig. Denn § 3 der Verordnung über die Lohngestaltung ermächtigte den Reichsarbeitsminister auch zu ihrer Ergänzung; eine solche weitgehende Ermächtigung war nach dem damaligen Rechtszustande üblich und gültig.

Allerdings führt die Anordnung, der der Rang einer Rechtsverordnung zukommt, nur die Verordnung über die Lohngestaltung, nicht auch die Durchführungsverordnung vom 23. April 1941 als ihre Rechtsgrundlage auf. Dies zwingt aber nicht, wie das angefochtene Urteil meint, dazu, die letztere Verordnung als mögliche Rechtsgrundlage ausser Acht zu lassen. Dass die Ermächtigungsgrundlage vollständig



- 4 -

aufgeführt wird, entspricht allerdings dem jetzigen Rechtszustande im Bunde (Art. 80 Abs. 1 Satz 3 GG) und war in der früheren Zeit auch üblich; eine unterbliebene oder mangelhafte Anführung der Rechtsgrundlage einer Verordnung betrafte aber in der früheren Zeit – freilich mit Ausnahmen (z.B. für Polizeiverordnungen in § 32 Buchstabe c des Preussischen Polizeiverwaltungsgesetzes vom 1. Juni 1931) – ihre Gültigkeit grundsätzlich nicht (RGZ 162, 135; Peters, Lehrbuch der Verwaltung 1949 S. 74). Auch für die Gültigkeit der Tarifordnungen, also von Rechtsverordnungen, war die Angabe der Ermächtigungsgrundlage zwar üblich, aber nicht Wirksamkeitsvoraussetzung (Hueck-Nipperdey-Dietz AOG 4. Aufl. § 32 Erl. 77). Es geht nicht an, den Maßstab des heutigen ausgebildeten Rechtsstaates an frühere Zeiten anzulegen.

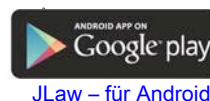
Schliesslich genügt auch die Verkündung der Anordnung im Reichshaushalts- und Besoldungsblatt. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, dass Verordnungen stets erst mit ihrer Verkündung im Reichsgesetzblatt Wirksamkeit erlangten, beruht auf einem Rechtsirrtum. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes über die Verkündung von Rechtsverordnungen vom 13. Oktober 1923 (RGBl. I S. 959) ist in Besoldungsangelegenheiten die Verkündung der Rechtsverordnung im Reichsbesoldungsblatt ausreichend. Wenn damit auch vornehmlich die Besoldung gerade der Beamten gemeint ist, so schliesst die weite Fassung des Gesetzes doch die Besoldung aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes in sich. Auf die Frage, ob die auf Grund der bezeichneten Verordnungen erlassene Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst allgemein oder wenigstens unter den besonderen Umständen des vorliegenden Falles einer Verkündung in einem öffentlichen Verkündungsblatt überhaupt nicht bedurfte, wie die Revision vorträgt, braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden.

2) Ist hiernach die Anordnung gültig und demnach der auf sie gestützte Anspruch des Klägers auf den eingeklagten restlichen Mehrarbeitszuschlag begründet, so ist der

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anspruch auch nicht etwa, wie die Beklagte meint, durch § 14 Abs.4 Satz 2 und 3 TOB ausgeschlossen. Nach dieser Bestimmung sind "andere Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages" als solche wegen Nichtübereinstimmung des gezahlten Betrages mit der Abrechnung binnen 3 Monaten nach der Auszahlung vorzubringen und können später - von der Ausnahme von Krankenbezügen abgesehen - nicht mehr berücksichtigt werden. Das Landesarbeitsgericht hatte von seinem Rechtsstandpunkt aus keinen Anlass, zu dieser Ausschlussfrist Stellung zu nehmen. Da die TOB als Tarifordnung eine Rechtsnorm ist, ist der Senat zu ihrer unbeschränkten Auslegung befugt.

Der Wortlaut und der Sinnzusammenhang der Vorschrift ergeben, dass sie sich auf das Rechenwerk beschränkt, aber die Frage der tariflichen Bezahlung nicht mit umfasst. Schon die Worte "Beanstandung des ausgezahlten Lohnbetrages" und "spätere Beanstandungen werden nicht mehr berücksichtigt" sprechen dafür, dass eine auf einem Irrtum beruhende Berechnung der Lohnsumme und nicht die Grundlage der tariflichen Entlohnung gemeint ist. Hätte auch eine untertarifliche Entlohnung erfasst werden sollen, so wäre es ungewöhnlich gewesen, von der Beanstandung eines ausgezahlten Lohnbetrages zu sprechen und davon, dass spätere Beanstandungen nicht berücksichtigt werden; es wäre eine eindeutigeren Ausdrucksweise gewählt worden. Auch die Gegenüberstellung von Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Betrages mit der Abrechnung einerseits und anderen Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages andererseits zeigt, dass eben nur das Rechenwerk und nicht die rechtliche Grundlage der Lohnberechnung gemeint sein kann.

In vorliegendem Falle handelt es sich nicht um die Beanstandung der rechnerischen Richtigkeit des Lohnbetrages, sondern um die Grundlage der Lohnberechnung, nämlich darum, ob rechtlich der Mehrarbeitszuschlag 15 %, wie die Beklagte meint, oder entsprechend der Rechtsauffassung des Klägers 25 % beträgt.



- 6 -

3) Demnach kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben und ist aufzuheben. Da die Höhe des verlangten restlichen Mehrarbeitszuschlags unstreitig ist, ist die Sache auch zur Endentscheidung im Sinne der Klage reif.

gez. Denecke

Dr. Berger

Schilgen

Reibel

Dr. Schneider

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](#)