

6. März 1953

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

Gesetz: BetrVG § 59; Manteltarifvertrag für die Metallindustrie vom 12. Januar 1952, Ergänzungsvertrag vom 5. Dezember 1952 § 6a

Leitsätze:

- 1) Die Bestimmung eines Tarifvertrages "Außertarifliche Zulagen werden in ihrer Höhe durch den Abschluß des TV nicht berührt" stellt lediglich klar, daß der TV in derartige außertarifliche Abmachungen nicht eingreifen will.
- 2) In der Metallindustrie ist es üblich, die Arbeitsentgelte durch TV zu regeln. Das schließt nach § 59 BetrVG eine zusätzliche Regelung - etwa von Lohnzulagen - durch Betriebsvereinbarung in der Regel aus.
- 3) Ein Tarifvertrag läßt den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen nur dann ausdrücklich im Sinne des § 59 BetrVG zu, wenn er das durch eine klare, eindeutige Bestimmung erkennen läßt, und nicht schon dann, wenn er in allgemeinen Redewendungen eine individuelle Entlohnung und ihre Nachprüfung und Neuregelung unter Hinzuziehung eines sachverständigen Mitglieds des Betriebs oder einer Lohnkommission empfiehlt.

Aktenzeichen: 2 AZR 230/57

Urteil des BAG vom 6. März 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 230/57

5 Sa 337/56 (Düsseldorf)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 6. März 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 1958 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Benhöfer und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Düsseldorf, 5. Kammer, vom 14. Januar 1957 - 5 Sa 337/56 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

an das [Landesarbeitsgericht Düsseldorf](#) (mobile App) zurückverwiesen.
von Rechts wegen!

- 2 -

Tatbestand:

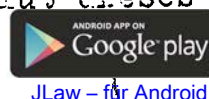
Die Kläger sind bei der Beklagten beschäftigt. Bis zum 10. August 1954 entlohnste die Beklagte sie nach einem betriebseigenen Lohnsystem, das sich aus einem Grundlohn und einem Zuschlag zusammensetzte. Der Zuschlag wurde im Laufe der Jahre geändert und stieg von ursprünglich 10 % auf 60 % an. Da diese Entlohnungsform zu Unstimmigkeiten führte, kam es zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zu Verhandlungen mit dem Ziel, die Löhne der Zeitarbeiter entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des Tarifvertrages für die Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie zu regeln und sie in diese Lohngruppe einzugruppieren. Diese Verhandlungen fanden mit folgendem schriftlich niedergelegten Abkommen vom 12. August 1954 ihren Abschluß:

- "1.) Alle Zeitlohnarbeiter (Stunden-Wochen-löhner) werden entsprechend den geführten Verhandlungen nach den Tätigkeitsmerkmalen im Sinne des bestehenden Tarifvertrages eingestuft (Gruppen 1 - 6).
- 2.) Die für Ende Juli 1954 vorgesehene und mit dem Betriebsrat noch abzustimmende Eingruppierung und Lohnkorrektur, welche auf der Grundlage jetziger Tarif plus 25 % - eine jährliche Mehraufwendung der Firma von ca. DM 105.000,-- (Brutto) für die betreffenden Zeitlohnarbeiter ergeben, können infolge der zwischenzeitlich erfolgten Tarifikündigung nicht sofort wirksam werden. Dennoch erklärt sich die Firma bereit, ungeachtet der noch schwebenden Tarifverhandlungen, die Einstufung in den Lohngruppen nach Abschluß des neuen Tarifvertrages in Kraft zu setzen und rückwirkend vom 1. August 1954 wirksam werden zu lassen."

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts "erfolgte" sodann "eine Eingruppierung und Neufestsetzung der Löhne, die auf einem tariflichen Stundenlohn und einem Zuschlag basierte, bei dem auch der bisherige Besitzstand berücksichtigt und gewahrt wurde". Am 1. November 1955 wurden die Löhne in der Metallindustrie für das Land Nordrhein-Westfalen durch Schiedsspruch um 14 Pfennige erhöht. § 1 Ziff. 2 des Schiedsspruchs bestimmt: "Außertarifliche Zulagen werden in ihrer Höhe durch den Abschluß dieses Abkommens



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

nicht berührt". Die Beklagte hat die Löhne nicht um 14 Pfennige/zuzüglich des prozentualen Zuschlages erhöht. Der Lohn wurde in Gesamthöhe - wie bisher ohne Aufgliederung nach Tariflohn und Zuschlag - gezahlt.

Die Kläger sind der Auffassung, daß der Lohn entsprechend dem Schiedsspruch zu erhöhen sei; durch das Abkommen vom 12. August 1954 sei der Lohn in der Weise geregelt worden, daß der tarifliche Stundenlohn zuzüglich einer Leistungszulage, die im Durchschnitt der einzelnen Abteilungen 25 % betragen sollte, für alle Zeiten zu zahlen sei. Sie verlangen daher die Zahlung des Unterschiedsbetrages für die Monate November und Dezember 1955, und zwar der Kläger zu

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1) einen Betrag von | DM 38,09 |
| 2) einen Betrag von | DM 37,39 |
| 3) einen Betrag von | DM 44,97 |
| 4) einen Betrag von | DM 30,68. |

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt, das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihre Klageansprüche weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

1. In der Bestimmung des § 1 Ziff. 2 des vom 1. November 1955 ab geltenden Lohnabkommens "Außertarifliche Zulagen werden in ihrer Höhe durch den Abschluß dieses Abkommens nicht berührt" kann die Klage ihre Rechtsgrundlage nicht finden. Diese Bestimmung stellt lediglich eine sogenannte "Bestandsklausel" dar; sie enthält nur den Ausspruch der Rechtsfolge, die sich ohnehin aus § 4 Absatz 3 TVG ergibt. Eine solche "neutrale" Bestimmung bedeutet in der Regel also nicht, daß etwa außertariflich gewährte höhere Löhne für die betreffenden Arbeitsverhältnisse zum unabdingbaren Tariflohn erhoben werden sollen (vgl. Hueck, BB 1954, 776; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 2. Band, S. 433; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 86). Sie stellt vielmehr lediglich klar, daß der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Tarifvertrag in derartige außertarifliche Abmachungen nicht eingreifen will. Ein weitergehender Sinn kann auch im vorliegenden Fall der im Schlichtungs - spruch enthaltenen Klausel nicht beigelegt werden.

2. Auch auf das zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten abgeschlossene Abkommen vom 12. August 1954 kann der Anspruch nicht gestützt werden. Dieses Abkommen ist offenbar als Betriebsvereinbarung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gedacht. Die Zulässigkeit einer solchen Betriebsvereinbarung scheitert aber an der Bestimmung des § 59 BetrVG. Danach sind Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. Sinn dieser Bestimmung ist, den überbetrieblichen Sozialpartnern eine weitgehende Monopolstellung einzuräumen, um eine einheitliche Gestaltung der Arbeitsentgelte und der Arbeitsbedingungen sicherzustellen (Dietz, BetrVG, 2. Aufl., § 59 Anm. 1; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 59 Anm. 2; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 3. Aufl., § 59 Anm. 1; Galperin, BetrVG, 2. Aufl., § 59 Anm. 2). Im Interesse einer klaren Scheidung zwischen den Zuständigkeiten der Gewerkschaften und denen der Betriebsräte sollen die Normen über tarifliche Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen grundsätzlich der Festlegung durch Betriebsvereinbarung entzogen werden (vgl. Begründung zu § 65 Entw. eines Betriebsverfassungsgesetzes vom 31. Oktober 1950, Drucksache Nr. 1546 des Deutschen Bundestages, 1. Wahlperiode 1949, S. 55, vgl. auch Ausschlußbericht des Bundestages (20. Ausschluß) vom 8. Juli 1952, Drucksache Nr. 3585 des Deutschen Bundestages, 1. Wahlperiode 1949, S. 11).

Dieser Grundsatz wird allerdings durch zwei Ausnahmen durchbrochen: er gilt einmal nicht, soweit die Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, und ferner nicht, soweit ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Keine dieser beiden Ausnahmen ist jedoch im vorliegenden Fall gegeben.

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
[\(mobile App\)](#)

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

Die erste der beiden Ausnahmen kommt nicht in Betracht, weil es in der Metallindustrie üblich ist, die Arbeitsentgelte durch Tarifverträge zu regeln. Das ist ein allgemeiner Erfahrungssatz, der auf den zahlreichen seit Jahrzehnten in diesem Industriezweig abgeschlossenen Tarifverträgen beruht. Infolgedessen ist für eine Betriebsvereinbarung auf dem Gebiete der Arbeitsentgelte hier kein Raum, und zwar auch nicht, soweit es sich um die Gewährung übertariflicher Zulagen handelt. § 59 BetrVG will nämlich, wie sich auch aus der oben wiedergegebenen Begründung der Regierungsvorlage und dem Ausschlußbericht des Bundestages ergibt, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen schlechthin aus dem Bereich herausnehmen, der durch Betriebsvereinbarung^{en} geregelt werden kann (übereinstimmend Dietz, aaO Anm. 2; Erdmann, aaO Anm. 2; Fitting-Kraegeloh, aaO Anm. 5, anderer Ansicht Galperin, aaO Anm. 5).

Der genannte Tarifvertrag läßt aber auch den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen nicht ausdrücklich zu, was an sich nach § 59 BetrVG möglich wäre. § 6a der am 5. Dezember 1952 zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW e.V. und bestimmten anderen Werken der Eisen- und Stahlindustrie einerseits und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster andererseits abgeschlossenen Ergänzung zum Rahmentarifvertrag für die Arbeit vom 12. Januar 1952 bestimmt hinsichtlich der Zeitlöhne, daß sie Mindestlöhne sind und daß ihre Höhe, die der während eines längeren Zeitraums hindurch erbrachten individuellen Leistung Rechnung tragen soll, in betrieblich zu bestimmenden regelmäßigen Zeitabständen unter Hinzuziehung eines sachverständigen Mitglieds des Betriebsrats oder einer Lohnkommission zu überprüfen und gegebenenfalls anderweitig zu regeln sind. Er sieht ferner vor, daß, soweit nicht einzelvertraglich etwas anderes vereinbart ist, die danach festgelegte Lohnhöhe als vereinbart gilt. Der Sinn dieser Bestimmung kann nur sein, den Arbeitgeber von Fall zu Fall zu einer Lohnregelung über den Mindestlohn hinaus zu veran-



lassen, die der individuellen Leistung Rechnung trägt, wobei er sich des Rates eines sachverständigen Mitglieds des Betriebsrats oder einer Lohnkommission bedienen soll. Keinesfalls kann diese Bestimmung aber dahin verstanden werden, daß sie den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich im Sinne des § 59 BetrVG zuläßt. Mit dem Wort "ausdrücklich" will das Gesetz offenbar der Möglichkeit vorbeugen, daß in einen nicht ganz eindeutigen Tarifvertrag hinterher - vielleicht gegen den wirklichen Willen der Sozialpartner - eine stillschweigende Zulassung hineininterpretiert wird, und die Sozialpartner veranlassen, falls sie ergänzende Betriebsvereinbarungen zulassen wollen, dies klipp und klar zu sagen. Im Hinblick auf diesen Sinn und Zweck der Bestimmung des § 59 BetrVG muß der Begriff "ausdrücklich" eng ausgelegt werden. Ein stillschweigender Wille genügt nicht, vielmehr muß durch eine eindeutige positive Bestimmung klargestellt werden, daß die Regelung von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen im Wege einer den Tarifvertrag ergänzenden Betriebsvereinbarung zulässig sein soll.

Die zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat getroffene Abmachung vom 12. August 1954 ist somit, soweit sie eine übertarifliche Regelung der Löhne vorsieht, als Betriebsvereinbarung nichtig, da sie gegen ein gesetzliches Verbot verstößt. Sie kann daher keine Rechtswirkungen zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat, aber auch keine Normenwirkungen gegenüber den Einzelarbeitsverhältnissen der Kläger erzeugen (Erdmann, aaO Anm. 2). Sie kann aber auch keine schuldrechtlichen Wirkungen etwa im Sinne eines Vertrages zu Gunsten Dritter äußern, aus denen die Kläger einen unmittelbaren Anspruch herleiten könnten. Eine solche Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung in einen Vertrag zu Gunsten Dritter, nämlich der einzelnen Arbeitnehmer, würde in der Regel gerade zu dem wirtschaftlichen Ergebnis führen, daß § 59 BetrVG vermeiden will, und daher dem Sinn des § 59 BetrVG nicht gerecht werden. Die rechtliche Unwirksamkeit der Abmachung vom 12. August 1954 macht es auch entbehrlich, darüber hinaus noch zu prüfen, ob die Abmachung,



- 7 -

falls sie rechtsgültig wäre, überhaupt bestimmt genug ist, um die Einzelarbeitsverträge zu normieren.

Der Anspruch der Kläger könnte sich daher nur aus dem Gesichtspunkt der einzelvertraglichen Abmachung rechtfertigen. Insoweit lassen aber die Entscheidungsgründe des Urteils des Landesarbeitsgerichts eine hinreichende Prüfung und Wertung des Sachverhalts vermissen. Das Landesarbeitsgericht stellt eindeutig darauf ab, ob es sich bei der strittigen Zulage um eine Leistungszulage handele, und stützt seine Entscheidung darauf, daß die Kläger den ihnen obliegenden Nachweis einer echten Leistungszulage nicht erbracht hätten. Wie der erkennende Senat in der zur Veröffentlichung in der "Amtlichen Sammlung" vorgesehenen Entscheidung vom gleichen Tage 2 AZR 457/55 des näheren ausgeführt hat, kommt es in erster Linie darauf an, was die Parteien hinsichtlich des Schicksals einer außertariflichen Zulage im Falle einer Erhöhung der Tariflöhne vereinbart haben. Haben sie bei der Vereinbarung einer außertariflichen Zulage hieran nicht gedacht und deshalb darüber keine ausdrückliche Vereinbarung geschlossen, so muß das Gericht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung gemäß § 157 BGB ermitteln, was die Parteien für diesen Fall vereinbart hätten, wenn sie an ihn gedacht hätten. Es muß ermitteln, wie die Parteien bei vernünftiger und billiger Berücksichtigung aller Umstände und der beiderseitigen Interessen den unregelmäßigten Punkt geregelt haben würden, was also im konkreten Fall unter Berücksichtigung von Treu und Glauben zweckmäßig, billig und gerecht ist (Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 14. Aufl., § 205 II Anm. 28). Diese Auslegung, die der Tatsacheninstanz obliegt, hat das Landesarbeitsgericht nicht oder jedenfalls nicht in hinreichendem Umfang vorgenommen. Es ist daher möglich, daß es wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat, die für die Entscheidung Bedeutung haben könnten. Das Revisionsgericht kann mangels genügender tatsächlicher Anhaltspunkte die Auslegung nicht selbst vornehmen; daher muß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und

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](#)

Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Bei der erneuten Prüfung wird das Landesarbeitsgericht alle wesentlichen Umstände zu berücksichtigen haben, die für die zu entscheidende Frage von Bedeutung sein können. Bei der Ermittlung des mutmaßlichen Willens der Parteien braucht das Landesarbeitsgericht dem Abkommen vom 12. August 1954 nicht deshalb, weil es rechtlich nichtig ist, jede tatsächliche Bedeutung abzusprechen. Offenbar wollten die Parteien durch die Einzelabrede einer über-tariflichen Zulage dieses Abkommen irgendwie ausführen. Dann ist es aber nicht ausgeschlossen, daß der tatsächliche Inhalt des Abkommens vom 12. August 1954 einen Schluß auf den Inhalt der rechtlich gültig getroffenen Einzelabrede zuläßt.

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Benhöfer

Fritz Zeilinger

