

17. Juli 1958

127

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

Gesetz: BGB § 611; TVG § 1 MTV für das Gaststätten- und
Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom
28. 12. 1951 § 20.

Leitsätze: 1) Eine Abgeltung für die Nichtforderung von
Mehrarbeit durch eine Zahlung des Arbeitnehmers
an den Arbeitgeber ist unzulässig.

2) Der Senat hält an der Rechtsprechung fest,
daß tarifliche Ausschußfristen eng auszulegen
sind.

Aktenzeichen: 2 AZR 312/57

Urteil des BAG vom 17. Juli 1958 LAG Düsseldorf 2. Kammer in Köln



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 312/57

2 Sa 62/57 Düsseldorf (Köln)

Verkündet
am 17. Juli 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juli 1958 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Sauerwein und Dr. Frey für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer in Köln, vom 25. April 1957 - 2 Sa 62/57 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand :

Die Klägerin P. war vom 15. Juli 1955 bis zum 1. September 1956, die Klägerin B. von Anfang Mai 1955 bis April 1956 in einem der Barbetriebe des Beklagten als Serviererin beschäftigt. Ihre Arbeitsverhältnisse unterstanden dem für allgemein verbindlich erklärten Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. Dezember 1953 (MTV). Die Klägerinnen erhielten bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden als Vergütung den von den Gästen eingezogenen 10%igen Bedienungszuschlag. An jedem Arbeitstage zahlte jede von ihnen einen Betrag von 1,-- DM an den Beklagten zu dem Zwecke, die von anderen Bediensteten übernommene Arbeit des Gläserspülens und sonstige dem Servierpersonal obliegende Putzarbeiten abzugelten. Mit der Begründung, dieses sogenannte Putzgeld sei zu Unrecht abgeführt worden, verlangen die Klägerinnen dessen Rückzahlung.

Mit der am 28. September 1956 erhobenen Klage fordert die Klägerin P. 301,-- DM, die Klägerin B., deren Klage am 31. Juli 1956 beim Arbeitsgericht einging, 264,-- DM Putzgeld zurück. Beide Beträge sind rechnerisch nicht streitig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

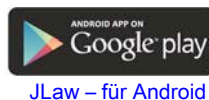
Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht stellt fest, daß die Klägerinnen an jedem Arbeitstage acht Stunden tätig waren. Nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfolgte die Zahlung des Putzgeldes an den Beklagten zu dem Zweck, die Klägerinnen von bestimmten Putzarbeiten freizustellen. Den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

ist ferner die Feststellung zu entnehmen, daß die Klägerinnen die Putzarbeiten, von denen sie bei Zahlung des Putzgeldes befreit waren, nur durch Mehrarbeit über die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden (§ 3 Abs. 1 MTV) hinaus hätten ausführen können.

Daß das Landesarbeitsgericht die Feststellung getroffen hat, die Zahlung des Putzgeldes seitens der Klägerinnen an den Beklagten hätte nach dem Willen beider Parteien den Zweck verfolgt, die Klägerinnen von der Leistung von Mehrarbeit freizustellen, ist aus seinen Ausführungen zu III der Entscheidungsgründe zu entnehmen. Dort ist gesagt, von den Klägerinnen habe, falls sie überhaupt zur Leistung der anfallenden Putzarbeiten verpflichtet gewesen wären, nicht verlangt werden können, Überstunden ohne Bezahlung zu leisten, und es habe dem Beklagten kraft seines Weisungsrechts freigestanden, die Leistung der Putzarbeiten während der regelmäßigen Arbeitszeit zu fordern. Diese Ausführungen sind nur verständlich, wenn sie zur Grundlage haben, die Zahlung des Putzgeldes sei erfolgt, um die sich bei Durchführung aller Putzarbeiten zwangsläufig ergebende Mehrarbeit zu vermeiden. Damit muß das Revisionsgericht auch von einer dahin gehenden Feststellung ausgehen, daß der Teil der Putzarbeiten, für den die Klägerinnen das streitige Putzgeld an den Beklagten zahlten, nur außerhalb der täglich bereits geleisteten acht Stunden verrichtet werden konnte.

II. § 3 Abs. 1 MTV ("Die Arbeitszeit beträgt acht Stunden täglich bzw. 48 Stunden wöchentlich. Die Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden täglich ausgedehnt werden, wenn die Betriebsverhältnisse es erfordern.") läßt Mehrarbeit ausdrücklich zu, knüpft aber die Verpflichtung der Arbeitnehmer dazu an die Voraussetzung, daß die Betriebsverhältnisse es erfordern. Es kann hier zu Gunsten des Beklagten unterstellt werden, daß die Betriebsverhältnisse die Leistung von Mehrarbeit und damit die Ausdehnung der Arbeitszeit über

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

acht Stunden hinaus notwendig machten. Denn selbst wenn dies der Fall war, so hat der Beklagte diese Mehrarbeit von den Klägerinnen nicht verlangt, wohl aber für dieses Nichtfordern von Mehrarbeit von den Klägerinnen täglich je 1,-- DM erhalten. Weil der Beklagte die Mehrarbeit nicht verlangt hat, kann es auch offen bleiben, ob der Betriebsrat einer Regelung zustimmen mußte und zugestimmt hat, daß die Arbeitszeit über acht Stunden täglich ausgedehnt werden sollte.

Wenn die Klägerinnen unter diesen Umständen täglich 1,-- DM als Putzgeld an den Beklagten abgaben, so führte das unmittelbar zur Minderung ihres tariflichen Lohnes.

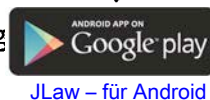
Die Klägerinnen leisteten die acht Stunden Arbeit, zu der sie täglich verpflichtet waren. Hierbei ist es gleichgültig, ob sie innerhalb dieser Zeit alle ihnen nach dem MTV obliegenden Putzarbeiten ausführten oder nicht, denn jedenfalls verrichteten sie in den acht Stunden täglich tarifliche Arbeiten. Damit leisteten sie ihrerseits den tariflichen Pflichten genüge, und ihnen steht daher als Gegenleistung der Anspruch auf den vollen Tariflohn zu. Diesen erhielten sie jedoch vom Beklagten nicht, denn sie lieferten an ihn täglich 1,-- DM mehr ab als sie nach dem Ergebnis der täglichen Abrechnung abzuliefern verpflichtet waren. Die Ablieferung selbst geschah im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Eine rechtliche Aufteilung des tatsächlichen Abrechnungsvorgangs am Ende jedes Arbeitstages in eine Lohnzahlung einerseits und eine Putzgeldzahlung andererseits ist bei der Unmittelbarkeit des tatsächlichen Abrechnungsvorgangs wirklichkeitsfremd und daher nicht haltbar.

III. Der Beklagte hat auch keinen Anspruch auf Ablieferung von täglich 1,-- DM etwa deshalb, weil die Klägerinnen von Putzarbeiten, die nur in Mehrarbeit geleistet werden konnten, freigestellt waren. Denn eine Zahlung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber für Nichtleistung von Mehrarbeit ist unzulässig.

Das Arbeitsverhältnis ist zwar seinem Wesen nach kein rein schuldrechtliches Austauschverhältnis, sondern in erster Linie



JLaw – Gesetze und Urteile
kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android

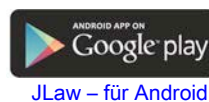


JLaw – für iOS

und Arbeitgeber (BAG 1, 338 /340_7). Deshalb ist das wirtschaftliche Moment jedoch nicht ohne jegliche Bedeutung. Zu ihm gehört - der Fall des Praktikanten, Volontärs u.dgl. kann bei dem hier zu entscheidenden Rechtsstreit außer Betracht bleiben - der Umstand, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft einem anderen gegen Lohnzahlung zur Verfügung stellt; Leistung und Gegenleistung stehen einander gegenüber. Wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer zwar Mehrarbeit verlangen kann, sie jedoch nicht fordert, sondern sich einen Abgeltungsbetrag dafür geben läßt, so verbietet nun bereits die wirtschaftliche Seite des Arbeitsverhältnisses eine solche Regelung. Der Zahlung des Abstandsgeldes durch den Arbeitnehmer steht nämlich keine Gegenleistung des Arbeitgebers von wirtschaftlichem Wert gegenüber.

Ein Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen zu Unrecht abgelehnter Mehrarbeit wäre nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber einen Schaden erlitten hätte. Ein solcher Ausnahmefall liegt hier jedoch nicht vor; der Beklagte hat dafür substantiiert nichts vorgetragen.

IV. Die Geltendmachung des Anspruchs der Klägerinnen verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben. Zwar ist dem Beklagten die Berufung auf eine Arglist der Klägerinnen nicht etwa deshalb versagt, weil tarifliche Ansprüche - und wie oben ausgeführt, ist der Anspruch der Klägerinnen ein Anspruch auf den tariflichen Lohn - grundsätzlich weder verwirken noch verzichtbar sind (§ 4 TVG); denn § 4 TVG hindert nicht den Einwand der Arglist (BAG 4, 59 /63_7; Hueck-Nipperdey, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 63). Dieser Einwand kann jedoch nur in besonders krassen Fällen durchgreifen (BAG a.a.O.). Ein solcher Fall liegt hier aber nicht vor. Denn wenn die Geltendmachung der Ansprüche durch die Klägerinnen rechtlich mißbilligt werden sollte, hätten sie zum mindesten bei der Zahlung des Putzgeldes wissen müssen, daß hierin ein Verstoß gegen den Tarifvertrag lag. In dieser Richtung ist aber nichts vorgetragen worden; nach der Lebens-



- 6 -

erfahrung ist im übrigen auch nicht anzunehmen, daß den Klägerinnen die Tragweite ihres Handelns bewußt war und sie die rechtlich verwickelte Seite der Putzgeldzahlung zu überschauen vermochten.

V. Eine endgültige Sachentscheidung ist dem Revisionsgericht jedoch nicht möglich, denn das Landesarbeitsgericht hat die von Amts wegen zu berücksichtigende Verfallklausel des § 20 MTV nicht beachtet und daher auch keine dementsprechenden Feststellungen getroffen.

§ 20 MTV lautet:

"Forderungen wegen Mehrarbeit und falscher tariflicher Einstufung verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit, alle sonstigen Ansprüche, wenn sie nicht ein Jahr nach Fälligkeit beim Arbeitgeber geltend gemacht worden sind."

Der Senat geht davon aus, daß die geltend gemachten Ansprüche der Klägerinnen nicht zu den "Forderungen wegen Mehrarbeit" gehören, die drei Monate nach Fälligkeit verfallen. Eine tarifliche Verfallklausel ist nämlich grundsätzlich eng auszulegen; das ist notwendig im Hinblick auf die Schwere der mit der Versäumung einer solchen Ausschlussfrist verbundenen Folge, die im völligen Verlust des Anspruchs besteht (vgl. die zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmte Entscheidung in Sachen 2 AZR 221/56 vom 27. März 1958; ferner BGH vom 30. Januar 1958, VII ZR 33/57 abgedr. in JR 58, 259; RAG ARS 28, 56 (59, 7)). Deshalb verbietet sich hier die Anwendung des § 20 MTV auf Ansprüche auch wegen unzulässigen Abkaufs von Mehrarbeit und damit wegen ungerechtfertigter Herabsetzung des Tariflohnes. Für den Verfall der Ansprüche der Klägerinnen gilt vielmehr die Jahresfrist nach Fälligkeit.

Die Klägerinnen haben nun bisher nicht näher vorgebracht, an welchen Kalendertagen sie jeweils Putzgeld an den Beklagten zahlten. Es fehlt dem Revisionsgericht deshalb die

- 7 -



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



Möglichkeit, aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt zu entnehmen, wann die Forderungen der Klägerinnen für jeden einzelnen Tag ihrer Beschäftigungsdauer fällig geworden sind, und wann die Klägerinnen ihre Ansprüche im Sinne des § 20 MTV zum ersten Mal beim Beklagten geltend gemacht haben. Allein wegen Fehlens dieser Feststellungen mußte die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Dr. Müller

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

H. Sauerwein

Dr. Erich Frey

