

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

Gesetz: TVG § 4 Abs. 3; BGB § 157; ZPO § 313 Abs. 1
Nr. 3 und 4, § 286

Leitsätze:

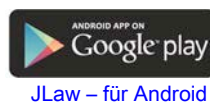
- 1) Haben die Parteien des Einzelarbeitsvertrages nichts über die Behandlung einer außertariflichen Zulage für den Fall einer Erhöhung des Tariflohnes vereinbart, so hat das Gericht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung gemäß § 157 BGB den vermutlichen Willen der Parteien zu ermitteln.
- 2) Auch die ergänzende Auslegung des Einzelarbeitsvertrages ist Sache der Tatsacheninstanzen. Das Revisionsgericht kann, soweit es sich nicht um sogenannte typische Verträge handelt, nur nachprüfen, ob die Auslegung durch die Tatsacheninstanz rechtlich möglich ist oder ob sie gegen Erfahrungssätze oder gegen die Denkgesetze verstößt oder wesentliche Umstände unbeachtet läßt.
- 3) Das Berufungsurteil braucht die Beweisaufnahme der ersten Instanz nicht wiederzugeben.
- 4) Die in § 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO dem Gericht auferlegte Pflicht, in dem Urteil die Gründe anzugeben, die für seine Überzeugung leitend gewesen sind, erfordert nicht, daß das Gericht auch alles offenbar seiner Ansicht nach Un erhebliche ausdrücklich erörtert und sich mit jeder Behauptung und Zeugenaussage auseinandersetzt.

Aktenzeichen: 2 AZR 457/55

- Urteil des BAG vom 6. März 1958 LAG Frankfurt



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



2 AZR 457/55
I LA 85/55 (Frankfurt)

Verkündet
am 6. März 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 6. März 1958
durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr.
Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter
Benhöfer und Zeilinger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main,
Kammer I, vom 13. Mai 1955 - I LA 85/55 -
wird kostenpflichtig 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Chemiefacharbeiter und Betriebsratsvorsitzender bei der Beklagten. Bis zum 30. September 1954 erhielt er einen Stundenlohn von DM 2,--, und zwar auf Grund folgenden Schreibens der Beklagten vom 12. März 1954:

"Bei der Neueinteilung der Lohngruppen nach dem Manteltarifvertrag vom 2.2.1953 wurden Sie in die Lohngruppe IV eingestuft.

Ihr derzeitiger Stundenlohn beträgt

DM 2,--

Der den Tariflohn übersteigende Betrag von

DM -,49

teilt sich in

DM -,24 Leistungszulage und

DM -,25 freiwillige außertarifl. Zulage."

Ab 1. Oktober 1954 erhöhte sich auf Grund der Lohn tafel zum Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie des Landes Hessen vom 8. Oktober 1954 der tarifliche Stundenlohn von DM 1,51 auf DM 1,59. Im Zusammenhang mit dieser Tariflohnerhöhung schrieb die Beklagte dem Kläger am 26. Oktober 1954 folgenden Brief:

"Mit Wirkung vom 1.10.1954 wurde zwischen den Tarifpartnern ein neuer Tarifvertrag vereinbart. Es ergibt sich demzufolge für Sie folgende Änderung:

Lohngruppe IV

Tariflohn DM 1,59

Leistungszulage DM -,24

freiwillige außertarifliche Zulage DM -,21

Bruttolohn ab 1.10.1954 DM 2,04"

=====

Der Kläger ist der Auffassung, daß die Beklagte aus Anlaß der Erhöhung des Tariflohnes um 8 Pfennige von DM 1,51 auf DM 1,59 die freiwillige außertarifliche Zulage nicht kürzen durfte. Er hat daher die Weiterzahlung der

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zulage in der ursprünglichen Höhe von DM -,25 je Stunde bis zum 19. November 1954 verlangt und beantragt, die Beklagte zur Zahlung eines Betrages von DM 13,81 zu verurteilen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß als Rechtsgrundlage für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch nur eine einzelvertragliche Vereinbarung in Betracht kommen kann. Da Tarifverträge gemäß § 4 Abs. 3 TVG nur Mindestbedingungen enthalten, ist es zulässig, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Wege des Einzelvertrages zu dem tariflich geregelten Lohn Zulagen vereinbaren, die der Tarifvertrag nicht vorsieht. Insoweit befinden sich die Parteien des Einzelarbeitsvertrages in einem tariffreien Raum, in dem sie ihre vertraglichen Beziehungen grundsätzlich nach Belieben gestalten können. Andererseits tragen sie damit auch die volle eigene Verantwortung für den näheren Inhalt derartiger vertraglicher Vereinbarungen.

Nach dem Inhalt der einzelvertraglichen Vereinbarung richtet sich auch die Frage, ob eine Änderung der Situation, unter der eine Zulage vereinbart worden ist, insbesondere eine Erhöhung des Tariflohnes, auf die Verpflichtung zur Gewährung der außertariflichen Zulage von Einfluß sein soll. Die Parteien des Einzelarbeitsvertrages können vereinbaren, daß die Zulage unabhängig von der jeweiligen Höhe des Tariflohnes sein, also auf den jeweiligen Tariflohn aufgestockt werden soll. Sie können aber auch vereinbaren, daß die Zulage auf eine spätere Erhöhung des Tariflohnes angerechnet, also von dieser Erhöhung "aufgesogen" werden soll. Die Frage, welchen Einfluß eine Erhöhung des Tariflohnes auf eine außertarifliche Zulage hat, ist also grundsätzlich



vom Einzelvertrag und nicht etwa vom Tarifvertrag her zu entscheiden.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Vereinbarung einer außertariflichen Zulage an die Frage, welches Schicksal die Zulage bei einer etwaigen späteren Erhöhung des Tariflohnes haben soll, nicht gedacht und sie daher nicht ausdrücklich geregelt, 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 (Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 14. Aufl., § 205 II). Anhaltspunkte für eine solche ergänzende Vertragsauslegung können insbesondere sein, ob die Zulage lediglich z.B. wegen Erhöhung der Lebenshaltungskosten eine künftige Tarifierhöhung hat vorwegnehmen wollen oder ob sie die besonderen Leistungen, die besonderen Fähigkeiten oder die besonderen Arbeitserfahrungen eines Arbeitnehmers oder einer Gruppe von Arbeitnehmern hat abgelten wollen. Ein weiteres Kennzeichen kann sein, ob der Arbeitgeber bei der Lohnabrechnung die Zulage besonders ausgewiesen hat oder nicht.

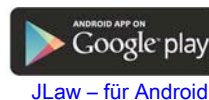
Diese Auslegung und Ergänzung des Einzelarbeitsvertrages, die jeweils nur nach den besonderen Verhältnissen des einzelnen Falles getroffen werden kann, ist Sache der Tatsacheninstanzen. Das Revisionsgericht kann solche Einzelarbeitsverträge selbständig nur auslegen, soweit es sich um typische Verträge handelt. Dafür wird aber regelmäßig in derartigen Fällen kein Anhalt vorliegen; denn die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern übertarifliche Zulagen vereinbart, sind im allgemeinen von Betrieb zu Betrieb so verschieden, daß der Fall eines typischen Vertrages praktisch kaum vorkommen dürfte. In aller Regel kann das Revisionsgericht also nur nachprüfen, ob die ergänzende Auslegung, die das Landesarbeitsgericht hinsichtlich des Einzelarbeitsvertrages vornimmt, rechtlich möglich ist, ob sie gegen Erfahrungssätze oder gegen die Denkgesetze



verstößt oder wesentliche Umstände unbeachtet läßt (vgl. u.a. BAG 1 AZR 492/54 vom 13.7.1956, AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Im vorliegenden Fall enthält das Schreiben der Beklagten vom 12. März 1954, durch das dem Kläger eine freiwillige außertarifliche Zulage von DM -,25 gewährt wurde, keine Bestimmung über die Behandlung dieser Zulage im Falle einer Tarifierhöhung. Der Kläger hat auch nicht behauptet oder gar bewiesen, daß die Aufstockung der Zulage im Falle einer Erhöhung des Tariflohnes ausdrücklich vereinbart worden sei (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Zweiter Band, S. 425 Anm. 64). Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarung dahin ausgelegt, daß nur die Leistungszulage bei der Lohnerhöhung konstant bleiben sollte, nicht aber die freiwillige außertarifliche Zulage. Es folgert dies insbesondere aus der eigenen Aussage des als Partei vernommenen Klägers, wonach zwischen den Verhandlungspartnern Einigkeit bestanden habe, daß bei Änderung der Geschäftslage die freiwillige Zulage gegebenenfalls geändert werden müsse und daß es ihm, dem Kläger, darauf angekommen sei, durch Aufnahme einer Leistungszulage in der Lohnabrechnung deren Fortbestand auch bei Lohnerhöhungen unbedingt zu sichern. Wenn das Landesarbeitsgericht daraus die Schlußfolgerung zieht, daß bei einer Lohnerhöhung wohl die Leistungszulage, nicht aber die freiwillige außertarifliche Zulage konstant bleiben, letztere vielmehr durch den neuen Tariflohn zum Teil aufgesogen werden sollte, so ist diese Auslegung durchaus möglich und läßt keinen Verstoß gegen die Denkgesetze oder gegen Erfahrungssätze erkennen.

Zu Unrecht rügt die Revision in diesem Zusammenhang einen Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen § 313 Abs. 1 Ziff. 3 und 4 und § 286 ZPO. Wenn die Revision beanstandet, das angefochtene Urteil habe nur einen Teil der Beweisaufnahme in den Tatbestand aufgenommen, so ist dem entgegenzuhalten, daß eine Wiedergabe der Beweisaufnahme im Tatbestand überhaupt nicht erforderlich ist. Vielmehr genügt eine Bezug-



nahme auf das Beweisprotokoll, die im vorliegenden Fall auch ausdrücklich erfolgt ist (Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 313 Anm. IV 2 und 4). Auch ein Verstoß gegen § 286 ZPO liegt nicht vor. Gemäß dieser Bestimmung hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht wahr zu erachten ist, und im Urteil die Gründe anzugeben, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind. Hierbei braucht das Gericht nicht auch alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich nicht mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung überhaupt stattgefunden hat (RG 156, 315; BGH 3, 175). Eine solche Prüfung und Entscheidung ist im vorliegenden Falle erfolgt. Dafür, daß das Landesarbeitsgericht die Grenzen und Voraussetzungen der richterlichen Überzeugung nicht gefährdet habe, worauf sich die Nachprüfungsmöglichkeit der Revisionsinstanz beschränkt (Stein-Jonas, a.a.O., § 286 Anm. II 2), ergibt sich keinerlei Anhalt. Insbesondere können keine Schlüsse im Sinne der Auffassung des Klägers gezogen werden aus der Nichtberücksichtigung des in seiner Aussage enthaltenen Satzes, auf seine Frage, ob die außertarifliche Zulage "wegen seiner Nase oder wegen seines Arbeitsplatzes" gewährt werde, habe der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten geantwortet: "Selbstverständlich hängt das mit dem Arbeitsplatz zusammen". Auch wenn der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten eine solche Äußerung getan hat, so schließt dies eine Aufsaugung dieser Zulage im Falle der Lohnerhöhung in keiner Weise aus. Aus der Aussage des Klägers, durch die Aufnahme der Leistungszulage in die Lohnberechnung hätte deren Fortbestand auch bei Lohnerhöhungen unbedingt gesichert werden sollen, kann vielmehr nur der Schluß gezogen werden, daß eine solche Sicherung hinsichtlich der freiwilligen Zulage nicht beabsichtigt war. Das hätte auch dem Charakter dieser Zulage, die ausdrücklich als "freiwillige" bezeichnet wurde, widersprochen.



Schließlich ist auch die Rüge der Revision unbegründet, daß die Minderung der freiwilligen Zulage nicht durch Erklärung vom 26. Oktober rückwirkend zum 1. Oktober 1954 hätte erfolgen dürfen. Die Revision übersieht hierbei, daß die Vereinbarung zwischen den Parteien über den Lohn tariffvertrag, der mit Wirkung vom 1. Oktober 1954 in Kraft trat, überhaupt erst am 8. Oktober 1954 getroffen worden ist, sich also selbst rückwirkende Kraft beigelegt hat. Es kann dahingestellt bleiben, ob nicht die freiwillige Zulage automatisch mit Inkrafttreten des neuen Lohnabkommens von der tariflichen Lohn-erhöhung voll aufgesogen wurde und das Schreiben der Beklag-ten vom 26. Oktober 1954 somit ein Angebot auf Gewährung einer neuen freiwilligen übertariflichen Zulage von 4 Pfennig ab 1. Oktober 1954 darstellt. Jedenfalls kann der Beklagten unter Berücksichtigung der Tatsache, daß erfahrungsgemäß eine Reihe von Tagen vergeht, bis die Tarifparteien ihre Mitglieder von der Vereinbarung einer neuen tariflichen Regelung in Kenntnis gesetzt haben und daß die Durchführung der Neuberechnung der Löhne beim Arbeitgeber wiederum einige Tage in Anspruch nimmt, kein Vorwurf daraus gemacht werden, wenn sie erst am 26. Oktober - also noch innerhalb desselben Monats, zu dessen Beginn die Tarifierhöhung in Kraft getreten ist - dem Kläger von der Neuberechnung der freiwilligen außertarif-lichen Zulage ab 1. Oktober 1954 Kenntnis gab.

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Benhöfer

Fritz Zeilinger



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

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