

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

31. JAN. 1969

Gesetz: BGB § 611 Lohnzuschläge, § 242 Betriebliche Übung;  
Feiertagslohnzahlungsg § 1; GewO § 105 b Abs. 1;  
BetrVG § 56 Abs. 1 Buchst. a), § 59; TVG § 1 Tarif-  
liche Übung; Manteltarifvertrag für die kaufmännischen  
und technischen Angestellten sowie Meister in der  
hessischen Textilindustrie vom 18. November 1960,  
§ 2 Abs. II Nr. 8, Abs. IV Nr. 12

Leitsätze: 1. Ist in einem in drei Schichten arbeitenden Betrieb  
die Feiertagsruhe eines gesetzlichen Feiertages  
nach § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO durch Betriebsver-  
einbarung auf die Zeit von 6.00 Uhr am Feiertag bis  
6.00 Uhr am folgenden Werktag zulässigerweise ver-  
legt, dann ist die vom Kalendertag abweichende für  
den Schichtbetrieb geltende Feiertagsruhezeit auch  
für den Feiertagslohn und für den Feiertagszuschlag  
maßgeblich.

2. Für die Stunden der in den Feiertag hineinragenden  
Nachtschicht (0.00 Uhr bis 6.00 Uhr) braucht kein  
Feiertagszuschlag gezahlt zu werden.

Dies gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag in einem  
im wesentlichen Begriffsbestimmungen enthaltenden  
Absatz vorschreibt: "Sonn- und Feiertagsarbeit ist  
die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der  
Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit".  
(Bestätigung des zur Veröffentlichung in der Amt-  
lichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteils  
des Senats vom 1. Dezember 1967 - 3 AZR 90/67 -  
AP Nr. 25 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg).

3. Hat der Arbeitgeber aufgrund einer irrtümlichen  
Auslegung eines Tarifvertrages jahrelang übertarif-  
liche Feiertagszuschläge gezahlt, obgleich er sich  
- für den Arbeitnehmer erkennbar - lediglich tarif-  
gerecht verhalten wollte, so darf er nach Ent-  
deckung seines Irrtums diese Zahlungen für die  
Zukunft einstellen.

Aktenzeichen: 3 AZR 439/68

Urteil des BAG vom 31. Januar 1969 LAG Frankfurt/Main



3 AZR 439/68

1 Sa 138/68 Frankfurt/Main

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
31. Januar 1969

## Urteil

gez. Groll,  
Regierungshauptsekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 27. Mai 1968 - 1 Sa 138/68 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 3. Januar 1968 - 2 Ca 468/67 - abgeändert:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

Tatbestand:

Der Kläger arbeitet bei der Beklagten als Werkmeister in Wechselschicht. Die Schichten laufen von 6.00 bis 14.00 Uhr, 14.00 bis 22.00 Uhr und 22.00 bis 6.00 Uhr. An Wochenfeiertagen wird auf Grund einer Betriebsvereinbarung in der in den Feiertag hineinragenden Nachtschicht gearbeitet; die aus dem Feiertag herausragende Schicht fällt aus. Die Beklagte vergütet die infolge des Wochenfeiertages ausfallende Nachtschicht nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen. Für die in den Feiertag hineinragenden Arbeitsstunden der Nachtschicht zahlte sie bis zum Ende des Jahres 1966 einen Gehaltszuschlag von 100 %, weil sie sich auf Grund des Manteltarifvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister in der hessischen Textilindustrie vom 18. November 1960 (MTV-Ang.) dazu für verpflichtet hielt. In dem Tarifvertrag, der kraft Tarifbindung beider Parteien auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet, heißt es:

"§ 2 Arbeitszeit

I. Regelmäßige Arbeitszeit

.....

II. Mehr-, Nacht-, Sonn- und  
Feiertagsarbeit

.....

6. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit

.. ..

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

IV. Zuschläge

.....

12. Sonn- und Feiertagsarbeit wird je Stunde mit der Grundvergütung nach Ziffer 10 ~~7~~188 des Monatsgehalts als Grundvergütung für die Mehrarbeitsstunde~~7~~ zuzüglich eines Zuschlages von 50 %, für Arbeit am Neujahrstag und an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie am 1. Mai zuzüglich eines Zuschlages von 150 % bezahlt.

Fallen die gesetzlichen Feiertage auf einen Werktag, so wird bis zum Ablauf der regelmäßigen Arbeitszeit ein Zuschlag von 100 %, im Falle der im Absatz 1 genannten hohen Feiertage ein Zuschlag von 150 %, nicht aber die Grundvergütung selbst bezahlt.

.....<sup>12</sup>

Für die von dem Kläger in den Nachtschichten vom 23. zum 24. März 1967 (Karfreitag) und vom 16. zum 17. Juni 1967 (Tag der Deutschen Einheit) am Feiertag geleisteten Arbeitsstunden zahlte die Beklagte die Feiertagszuschläge in Höhe von insgesamt 56,32 DM nicht. Diese begehrt der Kläger mit dem Hinweis auf den Tarifvertrag und auf die bei der Beklagten früher herrschende Übung. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Beklagte müsse den Zuschlag auf Grund des Tarifvertrages zahlen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das seiner Entscheidung irrtümlich den - soweit es hier interessiert gleichlautenden - Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 22. September 1966 zu Grunde gelegt hat, steht dem Kläger nach dem

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Manteltarifvertrag für Angestellte ein Anspruch auf die eingeklagten Feiertagszuschläge nicht zu. Dies ergibt sich bereits aus dem Urteil des Senats vom 1. Dezember 1967 - 3 AZR 90/67 - AP Nr. 25 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz (auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt); an der in diesem Urteil vertretenen Auffassung hält der Senat fest.

Im einzelnen gilt folgendes:

1. Die Beklagte hat die Feiertagsruhe für Karfreitag, den 24. März 1967, und für den 17. Juni 1967 in zulässiger Weise jeweils um sechs Stunden verschoben.

a) Die arbeitszeitrechtliche Zulässigkeit folgt aus § 105 b Abs. 1 GewO. Nach dieser Vorschrift ist die Arbeit im Bereich der sogenannten Produktivgewerbe, zu dem der Betrieb der Beklagten streitlos gehört, für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen grundsätzlich verboten. Während für Einschichtbetriebe die betrieblich zu gewährende Feiertagsruhe mit dem Kalenderfeiertag übereinstimmen muß, darf in Mehrschichtbetrieben die Feiertagsruhe verschoben werden, und zwar entweder auf den Zeitraum von 18.00 Uhr am Tage vor dem Feiertag bis 18.00 Uhr am Feiertag oder auf den Zeitraum von 6.00 Uhr am Feiertag bis 6.00 Uhr des folgenden Tages (§ 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO).

Diese Regelung gilt auch für Werkmeister und damit für den Kläger, wie sich aus der Überschrift zu Titel VII der Gewerbeordnung ergibt.

b) Der Tarifvertrag steht dem nicht entgegen. § 2 Abs. II Nr. 8 MTV-Ang. gibt nur eine Definition dessen, was als Feiertagsarbeit gilt. Die Vorschrift steht in dem Absatz über "Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit", der im wesentlichen Begriffsbestimmungen enthält. Der Zusammenhang zeigt, daß der Tarifvertrag in dieser Vorschrift die Grundlage für die Zuschlagspflicht der Feiertagsarbeit geben will. Mit der arbeitszeitrechtlichen Zulässigkeit von Feiertagsarbeit, insbesondere mit einer durch den Schichtbetrieb bedingten Verschiebung der Feiertagsruhe, befaßt sich der Tarifvertrag nicht. Nichts spricht dafür, daß die Tarifparteien die Ermächtigung des § 105 b Abs. 1

- 5 -



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



[JLaw - für Android](#)

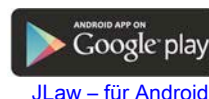


[JLaw - für iOS](#)

Satz 4 GewO hätten ausschließen wollen, vor allem auch deshalb nicht, weil das Gesetz allen Beteiligten Vorteile bringt. Einerseits soll der Arbeitgeber nicht zu der produktionstechnisch unerwünschten Regelung gezwungen werden, die Arbeit vor dem Feiertag um 24.00 Uhr abbrechen und nach dem Feiertag um 0.00 Uhr wieder beginnen zu lassen. Andererseits dient die Regelung auch den Interessen der Arbeitnehmer, denen nicht daran gelegen sein kann, eine Nachtschicht zu teilen. Die Tarifparteien haben offensichtlich bei der Fassung des § 2 Abs. II Nr. 8 MTV-Ang. die Besonderheiten der Mehrschichtbetriebe übersehen und arbeitszeitrechtlich nur die Regelung für Einschichtbetriebe wiederholt.

c) Die Beklagte hat auch das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG gewahrt; die durch die Schichteinteilung bedingte Feiertagsruhe ist zwischen ihr und dem Betriebsrat vereinbart worden.

Die Revision irrt, wenn sie meint, diese Betriebsvereinbarung sei nach Betriebsverfassungsrecht unwirksam, weil sie gegen den Vorrang des Tarifvertrages verstoße. Die Bestimmung der Feiertagsruhe im Schichtbetrieb ist eine Angelegenheit nach § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG; denn sie betrifft die Lage der Arbeitszeit. Wenn schon eine Regelung, nach der die an einem gesetzlichen Feiertag ausgefallene Arbeitszeit an einem sonst arbeitsfreien Tag nachgeholt wird, als Regelung der Lage der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig ist (BAG 3, 207 2107 = AP Nr. 2 § 56 BetrVG), dann muß dies erst recht gelten, wenn die Feiertagsruhe lediglich um wenige Stunden verschoben wird, ohne daß sich dies auf die Dauer der Arbeitszeit auswirkt (darüber, daß das Mitbestimmungsrecht nach § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG sich auch auf die Verlegung von Arbeitszeiten konkreter Tage bezieht, vgl. außer dem bereits genannten Urteil BAG 3, 207 2107 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG auch BAG AP Nr. 6 zu § 56 BetrVG). Im Bereich des § 56 BetrVG ist aber die Zulässigkeit einer Betriebsvereinbarung nicht eingeschränkt; der Vorbehalt der tariflichen Regelung in § 56 Abs. 1 BetrVG betrifft nur die Erzwingbarkeit, nicht die Zu-



- 6 -

lässigkeit der Betriebsvereinbarung (vgl. z.B. Dietz, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Akkord zu IV 27; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 8. Aufl., § 56, Bem. 10, beide mit vielen weiteren Nachweisen).

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat allerdings angenommen, eine Betriebsvereinbarung über eine Angelegenheit des § 56 Abs. 1 BetrVG sei unwirksam, falls eine tarifliche Regelung bestehe (BAG 16, 31 = AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Akkord). Selbst wenn danach der Vorbehalt der tariflichen Regelung im Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG die Zulässigkeit der Betriebsvereinbarung beträfe, so wäre dennoch die von der Beklagten und ihrem Betriebsrat vereinbarte Regelung der Feiertagsruhe wirksam. Der hier maßgebliche Manteltarifvertrag schließt die durch § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO gestattete Verschiebung der Feiertagsruhe nicht aus; wie zu 1 b) dargelegt wurde, befaßt er sich überhaupt nicht mit einer durch die Erfordernisse des Schichtbetriebes bedingten Regelung der Feiertagsruhe. Betrifft aber die tarifliche Regelung nicht den Gegenstand der Betriebsvereinbarung, kommt eine Sperrwirkung in keinem Fall in Betracht.

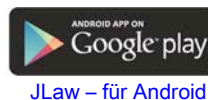
Auch § 59 BetrVG steht der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht im Wege. § 59 BetrVG betrifft zwar die Zulässigkeit der Betriebsvereinbarung. Diese Vorschrift ist aber nicht anzuwenden, wenn es sich um eine Betriebsvereinbarung über eine Angelegenheit des § 56 Abs. 1 BetrVG handelt. § 56 und § 59 BetrVG schließen einander aus (BAG 19, 279 2827 = AP Nr. 25 zu § 59 BetrVG; BAG vom 31. Januar 1969 - 1 ABR 11/68, demnächst AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Entlohnung zu II 2 c7).

2. Ist wie hier die Feiertagsruhe in <sup>mit</sup> arbeitsrechtlich zulässiger Weise verschoben, so ist die betrieblich vereinbarte Feiertagsruhezeit auch für die lohnrechtliche Behandlung maßgebend, es sei denn, daß die Tarifpartner ausdrücklich etwas anderes bestimmen. Die arbeitszeitrechtliche Regelung und die lohnrechtlichen Folgen muß man im Zusammenhang sehen. Es ist nicht richtig, wenn das Landesarbeitsgericht beides jeweils

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

isoliert betrachtet. Das bedeutet: wenn die Betriebspartner, wie es hier geschehen ist, die Feiertagsruhe nach § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO verlegen, dann ist die vom Kalendertag abweichende für den Schichtbetrieb geltende Feiertagsruhezeit auch für den Feiertagslohn und für den Feiertagszuschlag maßgeblich.

a) Dies ist in der Rechtsprechung seit langem anerkannt. Sowohl das Reichsarbeitsgericht wie das Bundesarbeitsgericht haben in ständiger Rechtsprechung ausgesprochen, daß in Schichtbetrieben für Feiertagsbezahlung und Feiertagszuschlag an die betrieblich festgelegte Feiertagsruhe anzuknüpfen ist (vgl. RAG ARS 41, 344 345 f.; 47, 52 547; BAG 12, 216 218 f. = AP Nr. 13 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg und das bereits erwähnte Urteil des Senats, AP Nr. 25 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg; ferner für den Fall des Nachtzuschlages: BAG AP Nr. 1 zu § 105 b GewO). Von dieser Rechtsprechung abzugehen, besteht keine Veranlassung. Der Feiertagszuschlag wird gewährt, um die besondere Belastung der Arbeit an einem Feiertag auszugleichen. Deshalb entfällt der Zuschlag nicht, wenn als Ersatz für die Feiertagsarbeit ein freier Tag an einem beliebigen Werktag gewährt wird. Wird aber die Ruhezeit der Feiertage in den Grenzen von § 105 b Abs. 1 Satz 4 GewO nur mit Rücksicht auf den Schichtbetrieb unmaßgeblich verschoben und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Wochenfeiertag seine volle vierundzwanzigstündige Ruhezeit gewährt, dann müssen diejenigen Stunden, die zwar kalendermäßig in den Feiertag fallen, aber trotz des Feiertages zugelassene Arbeitszeit sind, auch lohnrechtlich als Werktagsarbeit gelten (so zutreffend Schnorr von Carolsfeld, Anm. zu AP Nr. 25 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg). Dies ist gerechtfertigt, weil hier die mit Feiertagsarbeit normalerweise verbundene Belastung durch die Feiertagsruhe voll ausgeglichen wird und weil es auch im Interesse des Arbeitnehmers liegt, daß die Arbeitszeit, wie bei der Beklagten geschehen, eingeteilt wird.

Vor allem aber entspricht diese Auslegung dem Grundgedanken der Feiertagsbezahlung. Das Gesetz über die Lohnzahlung



- 8 -

an Feiertagen wird von dem Grundsatz beherrscht, daß der Arbeitnehmer aus Anlaß eines gesetzlichen Feiertages nicht bevorzugt, sondern in seinem Arbeitseinkommen nur so gestellt werden soll, wie wenn der Feiertag ein Arbeitstag wäre. Es würde aber eine durch keine zusätzliche Belastung geforderte Bevorzugung des Arbeitnehmers bedeuten, müßte ihm zusätzlich für weitere sechs Stunden zulässiger Arbeitszeit Zuschlag gezahlt werden, obgleich er für eine volle Schicht Lohn ohne Arbeitsleistung erhalten hat.

b) Durch Tarifvertrag kann allerdings eine andere Regelung getroffen werden. Der Tarifvertrag kann insbesondere vorsehen, daß bei einer durch die Schichtarbeit bedingten Verschiebung der Feiertagsruhe die in den Feiertag hineinreichenden Nachtschichtstunden auch dann als zuschlagspflichtige Feiertagsstunden bezahlt werden, wenn die aus dem Feiertag herausragende Nachtschicht arbeitsfrei bleibt und nach dem FeiertagslohnzahlungsG bezahlt wird. Eine solche Regelung müßte jedoch mit Rücksicht auf die Jahrzehnte alte Rechtsprechung klar und eindeutig getroffen werden.

Dem § 2 Abs. II Nr. 8 MTV-Ang. kann etwas derartiges nicht entnommen werden. Diese Tarifbestimmung, nach der die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit Feiertagsarbeit ist, stellt nur auf den Normalfall ab und nimmt auf die Besonderheiten des Schichtbetriebes keine Rücksicht. Sie kann nicht dahin ausgelegt werden, daß auch bei einer durch die Schichtarbeit bedingten Verschiebung der Feiertagsruhe solche Arbeitsstunden, die kalendermäßig in den Feiertag fallen, zuschlagspflichtig seien. Der Einwand, die Tarifbestimmung sei bei dieser Auslegung nichtssagend, überzeugt nicht. § 2 Abs. II Nr. 8 MTV-Ang. bleibt im Normalfall für die Abgrenzung der Sonntags- und Feiertagsarbeit bedeutsam, beispielsweise für solche Angestellte, die außerhalb des Schichtbetriebes Nachtarbeit leisten. Außerdem kommt der Tarifregelung bei der Beschäftigung von Schwangeren (§ 8 MuSchG) und von Jugendlichen (§ 18 JugArbSchutzG) Bedeutung

- 9 -



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



zu.

c) Der Kläger hat behauptet, im Bereich der Hessischen Textilindustrie würden durchweg für in einen Feiertag hineintragende Nachtschichtstunden die tariflichen Feiertagszuschläge gezahlt. Wenn man die Richtigkeit dieses Vortrags unterstellt, so könnte eine solche Praxis doch nicht zu einer Auslegung des Tarifvertrages im Sinne des Klägers führen. Es ist zwar richtig, daß eine Tarifübung unter Umständen für die Auslegung eines Tarifvertrages bedeutsam sein kann (vgl. BAG 8, 245 [248 f.] = AP Nr. 2 zu § 2 TOA; BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifliche Übung [zu 2 d der Gründe]); eine von beiden Tarifvertragsparteien gebilligte Handhabung wird in der Regel darauf schließen lassen, wie diese selbst die Tarifnorm verstanden haben. Hier handelt es sich aber um eine formelhafte Tarifklausel, die in gleicher oder ähnlicher Fassung in zahllosen Tarifverträgen wiederkehrt. Man muß annehmen, daß Tarifvertragsparteien, die solche verbreiteten Formulierungen verwenden, diese Tarifnorm so verstanden wissen wollen, wie man gemeinhin derartige Tarifklauseln auffaßt. Aus diesem Grunde kann eine Übung, die sich in einem räumlich und fachlich begrenzten Bereich gebildet haben mag, regelmäßig für die Auslegung solcher Standardklauseln nicht berücksichtigt werden. II. Der Kläger hat auch trotz der jahrelangen Handhabung im Betrieb der Beklagten keinen einzelvertraglichen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Bezahlung der Lohnzuschläge für die am 24. März 1967 und 17. Juni 1967 geleistete Arbeit erworben.

Die Beklagte hat vorgetragen, daß sie die Feiertagszuschläge bis zum Jahre 1966 lediglich gezahlt habe, weil sie sich hierzu auf Grund des Tarifvertrages für verpflichtet gehalten habe. Der Kläger hat diese Behauptung nicht bestritten und keine weiteren Tatumstände vorgetragen, aus denen geschlossen werden könnte, die Beklagte habe über ihre tariflichen Verpflichtungen hinaus eine zusätzliche Leistung erbringen wollen. Das Landesarbeitsgericht hat demgemäß festgestellt, daß die Beklagte sich lediglich tarifgerecht verhalten wollte. Es ist nicht ersichtlich, daß der Kläger dies



- 10 -

nicht erkannt hätte.

Unter diesen Umständen durfte die Beklagte nach Aufdeckung ihres Rechtsirrtums die Zahlung für die Zukunft einstellen. Sie hatte - für den Kläger erkennbar - nicht den Willen, mehr zu leisten, als sie nach dem Tarifvertrag schuldete. Das Vertrauensschutzprinzip ergibt nichts anderes. Da der Kläger nicht erwarten konnte, mehr als die tariflichen Leistungen zu erhalten, muß sein Interesse, die früher gewährten Feiertagszuschläge auch künftig zu erhalten, zurückstehen hinter dem Interesse der Beklagten, ihren Irrtum zu berichtigen. Der Kläger darf die Beklagte nach Treu und Glauben nicht an ihrem Irrtum festhalten, um daraus Vorteile zu ziehen. (So im Ergebnis auch BAG 6, 59 [62] = AP Nr. 11 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche und das Urteil des Senats AP Nr. 121 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2] mit Anm. von Wiedemann; für den Fall einer Überzahlung wegen eines Irrtums über den Sachverhalt: BAG vom 30. September 1968 - 5 AZR 26/68 - [demächst] AP Nr. 1 zu § 9 TVArb Bundespost.) Ob etwas anderes gilt, wenn ein Arbeitnehmer irrtümlich zu hoch eingestuft wurde - vgl. hierzu BAG AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung -, kann dahinstehen..

III. Da der Klageanspruch nach alledem weder nach dem Tarifvertrag noch aus dem Einzelvertrag des Klägers begründet ist, mußte die Klage abgewiesen werden.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Bundesrichter Dr. Thomas  
ist erkrankt und dadurch  
an der Unterschrift ver-  
hindert.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Dr. Schlick

Lichtenstein



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

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