

Aktenzeichen: 5 AZR 572/78

LAG Berlin Urteil des BAG vom 13. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 394, 134, 139; ZPO § 850 Abs. 1, §§ 850 a, 850 e Nr. 1; TVG § 4 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 572/78

7 Sa 97/77 Berlin

Verkündet am
13. November 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1980 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Florack für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. April 1978 - 7 Sa 97/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger betrieb von 1973 bis Ende 1975 das Japan-Restaurant "K ". Hinsichtlich der Einrichtung dieses Restaurants war er "Leasing-Nehmer" der Beklagten.

Am 1. Januar 1976 übernahm die Beklagte das Restaurant. Der Kläger war bei ihr seit dem 1. Februar 1976 als Koch beschäftigt. Ihr Rechtsverhältnis regelten die Parteien in zwei schriftlichen Verträgen, die das Datum vom 7. und 26. Januar 1976 tragen. Im "Anstellungsvertrag für technische Angestellte" mit Datum vom 7. Januar 1976 vereinbarten die Parteien ein monatliches Gehalt von 1.000,-- DM brutto zuzüglich einer Provision von 2 % des 30.000,-- DM übersteigenden Umsatzes. Außerdem heißt es in § 10 dieses Vertrages:

Die Aufhebung, Änderung und Ergänzung dieses Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind nichtig.

In der "Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag" mit Datum vom 26. Januar 1976 heißt es u.a.:



"Nr. 2

Der Arbeitgeber ist per 1. Januar 1976 Mieter der Räume, in denen die Gaststätte betrieben wird. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die bis zum 31. Dezember 1975, gegenüber dem Vermieter entstandenen Rückstände, soweit diese vom Vermieter noch geltend gemacht werden, zu übernehmen und den Angestellten insoweit freizustellen.

Nr. 3

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die bis zum 31. Dezember 1975 entstandenen Steuerrückstände zu übernehmen und den Angestellten insoweit wegen aller Ansprüche freizustellen. Ausgenommen sind lediglich die für die Bezüge des Angestellten entstandenen Lohn- oder Einkommenssteuerverpflichtungen, die von diesem selbst getragen werden.

....

Nr. 5

Die Parteien sind sich darüber einig, daß alle gegenseitigen Ansprüche aus vor dem vorliegenden Anstellungsvertrag begründeten Rechtsverhältnissen gegeneinander ausgeglichen sind, so daß weitere Ansprüche nicht mehr bestehen. Der Angestellte überträgt alle Rechte und insbesondere sein Eigentum an den in die Gaststätte eingebrachten Einbauten und Einrichtungen auf den Arbeitgeber, der diese Gegenstände bereits in Besitz hat."

Auf das Arbeitsverhältnis fanden im übrigen kraft Allgemeinverbindlichkeit der Manteltarifvertrag und die Lohn tariffverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin Anwendung.

Die Beklagte zahlte dem Kläger bis einschließlich Juli 1976 1.000,-- DM brutto. Für August 1976 ist Gehalt nicht gezahlt worden. Das Restaurant



"K" verpachtete sie am 1. September 1976 an einen Herrn P, den früheren Beklagten zu 2), bei dem der Kläger noch bis zum 28. September 1976 als Koch tätig war.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger für die Zeit bis einschließlich August 1976 die Zahlung seiner tariflichen Vergütung. Ausgehend davon, daß dem Tarifgehalt eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden zugrunde liege, seine regelmäßige Arbeitszeit aber 54 Stunden betragen habe, sowie davon, daß die vereinbarten freien Tage weitgehend nicht gewährt worden seien, errechnet er sich eine Gehaltsdifferenz von 7.831,08 DM brutto. Der Kläger hat weiter behauptet, über die vereinbarte Arbeitszeit von 54 Stunden wöchentlich hinaus in erheblichem Umfang Überstunden geleistet zu haben. Für diese im einzelnen bezeichneten Überstunden errechnet er sich einschließlich eines Zuschlages von 33 1/3 % eine Vergütung von insgesamt 9.263,10 DM. Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagte als Gesamtschuldner neben dem früheren Beklagten zu 2) zu verurteilen, an ihn 17.094,18 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. Oktober 1976 zu zahlen.

Der Beklagte zu 2) ist zwischenzeitlich rechtskräftig entsprechend dem Antrag verurteilt. Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, aus dem früheren Leasing-Vertrag sowie aus einem Darlehen schulde ~~ih~~ der Kläger insgesamt noch 273.626,15 DM. Zur Abtragung dieser Schulden sei daher mit dem Kläger vereinbart worden, daß er ein monatliches Gehalt von 1.000,-- DM

erhalte und daß die Differenz zu den tariflichen Bezügen zur Tilgung der genannten Schulden dienen sollte. Sie hat bestritten, daß der Kläger im behaupteten Umfange Überstunden geleistet habe. Solche seien im übrigen auch abgegolten worden. Etwaige Ansprüche habe der Kläger nicht innerhalb der tariflichen Ausschußfristen geltend gemacht. Hilfsweise hat sie mit den genannten Gegenansprüchen aufgerechnet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich ihre Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist trotz der Säumnis des Klägers im Termin vor dem Senat zurückzuweisen, da das Landesarbeitsgericht der Klage zu Recht stattgegeben hat (§§ 557, 331 Abs. 2 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Manteltarifvertrag im Betrieb der Beklagten weder zum Aushang gebracht noch zur Einsichtnahme ausgelegt worden ist. Dagegen hat die Revision Einwendungen nicht erhoben. Nach § 16 Abs. 4 MTV finden daher die Vorschriften der Absätze 1 - 3 über die Geltendmachung von Ansprüchen keine Anwendung, so daß die Klageansprüche nicht verfallen sind.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß der Kläger für seine Tätigkeit während des Klagezeitraumes Anspruch auf Bezahlung des tariflichen Mindestlohnes in der unstreitigen Höhe von 7.831,08 DM hat.



Dieser Anspruch ist unabdingbar. Die Vereinbarung eines Monatsgehalts von nur 1.000,-- DM nebst 2 % Provision des 30.000,-- DM übersteigenden Umsatzes verstößt gegen § 4 Abs. 3 TVG und ist daher nach § 134 BGB nichtig.

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung der Beklagten, zur Abtragung der erheblichen Schulden sei mit dem Kläger ein Monatsgehalt von 1.000,-- DM vereinbart worden, dahin verstanden, daß mit dem Kläger an sich eine tarifliche Vergütung vereinbart sei, die Differenz zwischen dieser und 1.000,-- DM aber habe zur Schuldentilgung dienen sollen. Es hat diese Vereinbarung als nichtig angesehen, weil sie entgegen der Vereinbarung in § 10 des Anstellungsvertrages nicht schriftlich getroffen worden sei.

b) Es kann dahingestellt bleiben, ob die behauptete Vereinbarung der Schriftform bedurft hätte. Sie erweist sich aus einem anderen Grunde als nichtig.

Die von der Beklagten behauptete Vereinbarung beinhaltet, daß diese mit ihren Gegenforderungen gegen Bruttolohnansprüche des Klägers sollte aufrechnen können. Das verstößt gegen § 394 BGB. Nach dieser Vorschrift kann gegen eine Forderung nur insoweit aufgerechnet werden, als diese der Pfändung unterliegt. Arbeitseinkommen ist nach § 850 Abs. 1 ZPO nur nach Maßgabe der §§ 850 a bis i ZPO pfändbar. Nach § 850 e sind bei der Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens nicht mitzurechnen die Beträge, die unmittelbar aufgrund steuerrechtlicher oder sozialrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind. Aufgerechnet werden kann daher stets nur gegen den pfändbaren Nettobetrag des Arbeitseinkommens. Die von der Beklagten behauptete Vereinbarung hätte nach dem von der Beklagten gewollten Sinn dazu geführt, daß



von dem 1.000,-- DM übersteigenden Teil des Arbeits-
einkommens des Klägers weder Lohnsteuer noch Sozial-
versicherungsbeiträge abgeführt worden wären. Auch
die entsprechenden Arbeitgeberanteile zur Sozialver-
sicherung wären nicht entrichtet worden. Darüber
hinaus ist nicht auszuschließen, daß auch unpfändba-
re Teile des nach dem vollen tariflichen Mindestlohn
zu berechnenden Nettoarbeitsentgelts zur Aufrechnung
mit Gegenansprüchen hätten dienen sollen. Auch das
verstößt gegen § 394 BGB in Verb. mit §§ 850 a ff.
ZPO.

Die damit nichtige Vereinbarung kann auch nicht
in Höhe eines unpfändbaren Teils des Nettobetrages aus
der Differenz zwischen dem tariflichen Mindestlohn
und den vereinbarten 1.000,-- DM aufrecht erhalten wer-
den. Es ist nicht ersichtlich, daß die Beklagte die
behauptete Vereinbarung überhaupt in diesem beschränk-
ten Umfange gewollt hätte (§ 139 BGB).

c) Unabhängig davon ist das Vorbringen der Beklagten
insoweit schon deswegen unbeachtlich, weil diese nicht
im einzelnen vorgetragen hat, wann und mit wem die be-
hauptete Vereinbarung getroffen worden sein soll. Nach
dem von ihr selbst in Bezug genommenen Schreiben des
Prozeßbevollmächtigten des Klägers vom 13. Januar 1976
sind ihr mit diesem Schreiben sowohl der Anstellungs-
vertrag vom 7. Januar als auch der Zusatzvertrag vom
26. Januar zur Unterschrift zugeleitet worden. Die Ge-
schäftsführerin der Beklagten hat beide Verträge un-
terzeichnet und zurückgesandt. Beide Verträge enthal-
ten eine umfassende Regelung der Rechtsbeziehungen der
Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und dem vorausgegan-
genen Rechtsverhältnis. Für sie spricht die Vermutung
der Vollständigkeit und Richtigkeit des Vereinbarten.
Bei dieser Sachlage hätte die Beklagte im einzelnen dar-
tun und gegebenenfalls beweisen müssen, wann und mit wem
die davon abweichende Vereinbarung getroffen worden sein



soll und warum diese nicht gleichfalls schriftlich festgehalten worden ist. Sie hätte auch darlegen müssen, daß sie entsprechend der behaupteten Vereinbarung verfahren ist und die Differenzbeträge zwischen dem Gehalt von 1.000,-- DM und dem tariflichen Mindestlohn vom Schuldkonto des Klägers tatsächlich auch gutgebracht hat. An einem solchen Vorbringen der Beklagten fehlt es.

3. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger auch zu Recht die geltend gemachte Überstundenvergütung zugesprochen. Es hat aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, daß der Kläger Überstunden im behaupteten Umfange geleistet hat. An diese Feststellung ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Revision hat insoweit keine zulässige Rüge erhoben. Sie will lediglich das Beweisergebnis anders gewürdigt wissen. Damit kann sie nicht gehört werden.

4. Ansprüche, mit denen die Beklagte gegen die Klageforderung aufrechnen könnte, stehen ihr nicht zu. Nach Nr. 5 des Zusatzvertrages vom 26. Januar 1976 waren sich die Parteien darüber einig, daß alle gegenseitigen Ansprüche aus vor dem vorliegenden Anstellungsvertrag begründeten Rechtsverhältnissen gegeneinander ausgeglichen sind, so daß weitere Ansprüche nicht mehr bestehen. Damit hat die Beklagte auf etwaige Ansprüche aus der Zeit vor dem 1. Januar 1976 verzichtet. Sie kann daher mit solchen Ansprüchen nicht mehr aufrechnen.

Dafür, daß dieser Verzicht nur für die Dauer eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gelten sollte, ist nichts ersichtlich.

5. Nach § 97 ZPO hat die Beklagte die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

gez.: Dr. Heither Matthes Griebeling

Heidenreich Dr. Florack



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

