

96. Schließt ein voranschbares, aber nur infolge der Geldentwertung zu erwartendes Steigen des Jahreslohns über 15000 *M* hinaus die Anwendung der für Arbeitsverträge gegebenen Befreiungsvorschrift in Tarifstelle 71 Nr. 2 Abs. 3b des preussischen Landesstempelgesetzes aus?

VII. Zivilsenat. Urf. v. 1. November 1922 i. S. Preuß. Staat (Bekl.)
w. St. er Straßeneisenbahngesellschaft (Bl.). VII 895/21.

I.—Landgericht Stettin. — II. Oberlandesgericht daselbst.

Am 23. Februar 1921 hat die Klägerin sieben Dienstverträge mit neuangestellten Schaffnern geschlossen. Nach § 2 der Verträge beträgt der zugestandene Anfangslohn monatlich 763,20 *M*. „Gehaltsänderungen regeln sich nach dem hierfür etwa aufgestellten besonderen Tarif.“ Zu diesen Verträgen ist auf Erfordern des Beklagten der Vertragsstempel der Tarifstelle 71 Nr. 2 des Landesstempelgesetzes verwendet worden, und zwar nach Art. I Nr. 1 des Gesetzes zur Änderung des VStG. vom 14. Januar 1921 (GS. S. 117) in Höhe von je 12 *M*. Die Klägerin fordert mit ihrer Klage die gezahlten 84 *M* zurück. Sie beruft sich auf die Befreiungsvorschrift der VSt. 71 Nr. 2 Abs. 3b, welche in der Fassung der Novelle sagt, daß Verträge, durch welche Arbeits- und Dienstleistungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen zu gewissen Zeiten wiederkehrendes Entgelt versprochen

werden, stempelfrei sind, wenn der Jahresbetrag der Gegenleistung 15 000 *M* nicht übersteigt. Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des Beklagten blieb erfolglos.

Gründe:

Die Steuerforderung des Beklagten beruht auf der im Tatbestand mitgeteilten Tariff Klausel des Vertrags. Sie macht den Arbeitsvertrag zu einem „unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossenen“ im Sinne des § 1 Abs. 2 der Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1456) und sie macht deshalb die Vertragsparteien zu „beteiligten Personen“ im Sinne des Abs. 1 a. a. O., d. h. zu Personen, für welche die Tarifverträge ohne weiteres gelten. Von den anderen Voraussetzungen, welche Abs. 2 a. a. O. für „beteiligte Personen“ aufstellt, daß nämlich die den Arbeitsvertrag abschließenden Personen selbst Vertragsparteien des Tarifvertrags sind, oder daß sie Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrags gewesen sind, ist keine festgestellt oder auch nur behauptet worden.

Der Beklagte folgert nun so: Zwar bleibt der im Arbeitsvertrag genannte Anfangslohn von $12 \times 763,20 = 9138,40$ *M* hinter 15 000 *M* Jahreslohn zurück, aber der Vertrag billigt den Arbeitnehmern die Tariffsätze zu und bei der Wirtschaftslage, in welcher wir uns befinden und befinden, bei der völligen Ungewißheit in allen wirtschaftlichen Fragen und den Schwankungen des Geldwerts war von vornherein nicht ausgeschlossen, daß die Tariffsätze möglicherweise über 15 000 *M* hinausgehen würden; ein Vertrag, der den Anspruch auch auf diese höheren Tariffsätze verleiht, kann nicht unter die Befreiungsvorschrift der ZSt. 71 Nr. 2 Abs. 3b fallen. Dieser Folgerung läßt sich nicht mit der Erwägung begegnen, mit der das Landgericht es versucht hat. Eine neue Willenseinigung der Vertragsparteien ist nicht erforderlich, um den Tariffätzen Geltung zu verschaffen; der Anspruch auf diese ist bereits durch den ursprünglichen Arbeitsvertrag erworben. Fehlt deshalb auch die Ausföhrung des Oberlandesgerichts, daß die Tariff Klausel bloß einen Hinweis auf künftige Möglichkeiten, keine selbständige, bindende Abrede darstelle. Nur die Tariff Klausel ist es, welche dem beteiligten Arbeitnehmer dauernd den Bezug der Tariffsätze gewährleistet. Auch soweit ein Aufrücken innerhalb der Klassen des Tariffs stattfindet, wird der Anspruch auf das Aufrücken durch die Tariff Klausel des Vertrags begründet.

Ebenso wenig kann es auf die größere oder geringere Zeitspanne ankommen, innerhalb welcher ein Überschreiten des Satzes von 15 000 *M* zu erwarten stand. Wenn überhaupt damit zu rechnen war, so konnte der Beklagte eine Berücksichtigung dieser Tatsache verlangen, und daß damit gerechnet wurde, ergibt bereits der Umstand, daß die an

23. Februar 1921 geschlossenen Verträge schon am 24. Februar 1921 unter Ausschaltung der Befreiungsvorschrift verstempelt wurden. Was das Oberlandesgericht in diesem Zusammenhang über die Kündigungsfrist ausführt, ist unklar. Weil die Kündigungsfrist nur auf 14 Tage festgesetzt ist, soll die künftige Entwicklung des Dienstverhältnisses nur in losem Zusammenhang mit dem Eintrittsvertrag stehen. Die Verbindlichkeit eines Vertrags ist aber dieselbe, mag die Kündigungsfrist lang oder kurz bemessen sein. Solange der Vertrag nicht gekündigt ist, gilt er in beiden Fällen mit gleicher Kraft.

In den bisher erörterten Punkten war also der Revision im Ergebnis beizutreten. Unrichtig ist aber der schon in der Klagebeantwortung hervorgehobene und jetzt von der Revision wieder in den Vordergrund gerückte Gesichtspunkt, daß eine wenigstens annähernde Gleichmäßigkeit der einzelnen Leistungen eine grundsätzliche Voraussetzung für das Anwenden der Befreiungsvorschrift sei. Die Entscheidung des Reichsgerichts, auf welche die Revision sich beruft (RGZ. Bd. 79 S. 34), ist dabei mißverstanden worden. In dem damals entschiedenen Falle handelte es sich nicht um Zeit-, sondern um Stücklohn. Um in diesem ein „zu gewissen Zeiten wiederkehrendes Entgelt“ im Sinne der Befreiungsvorschrift erblicken zu können, verlangte das Reichsgericht eine gewisse Gleichmäßigkeit des Stücklohnes in den einzelnen Zeitabschnitten. Das geschah sicherlich mit Recht. Deshalb erfordert aber die Befreiungsvorschrift noch nicht grundsätzlich ein immer gleichbleibendes Entgelt. Sie spricht nicht von einem gleichmäßigen, nur von einem zu gewissen Zeiten wiederkehrenden Entgelt. Darunter fällt jeder Zeitlohn, auch wenn er sich allmählich steigert. Die Ausführung der Revision beweist aber auch zuviel. Wenn ein gleichbleibendes Gehalt erfordert würde, dann könnte die ganze Befreiungsvorschrift von vornherein keine Anwendung finden. Mit Lohnsteigerungen wird in dem Vertrage ausdrücklich gerechnet. Es käme dann gar nicht darauf an, ob sie zu einem 15 000 M übersteigenden Jahreslohn führen können oder nicht. Soweit will auch die Revision offenbar nicht gehen.

Zu erörtern bleibt noch der letzte Grund des Berufungsurteils. Zu ihm hat sich die Revision nicht geäußert, und es läßt sich gegen ihn auch nichts durchschlagendes vorbringen. Die sogenannten Lohn- und Gehaltssteigerungen, welche durch die wirtschaftlichen Verhältnisse seit Kriegsende herbeigeführt werden, sind, wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 7. Februar 1922 VII 625/21 ausgesprochen hat, in Wahrheit keine Lohn- und Gehaltssteigerungen, sondern mehr oder minder unvollkommene Angleichungen von Lohn und Gehalt an den gesunkenen Geldwert. Das ist vom Gesetzgeber zwar noch nicht durchweg, aber gerade für die hier in Rede stehende Befreiungsvorschrift

anerkannt. In der ursprünglichen Fassung des Landesstempelgesetzes vom 31. Juli 1895 befreite sie die oben gekennzeichneten Arbeits- und Dienstverträge von dem Stempel, wenn der Jahresbetrag der Gegenleistung 1500 *M* nicht überstieg. Damit sollte ein gering bemessenes Mindesteinkommen aus Arbeit steuerfrei gelassen werden. Indem die Novelle vom 14. Januar 1921 die Wertgrenze für stempelfreie Arbeits- und Dienstverträge von 1500 auf 15000 *M* erhöhte, wollte sie nicht etwa die tatsächliche Steuergrenze erhöhen, sondern nur die inzwischen eingetretene Änderung der Verhältnisse nachträglich anerkennen. Arbeitsverträge mit einem Jahreslohn von 1500 *M* gab es nicht mehr. Sollte die Befreiungsvorschrift nicht ihren Sinn verlieren, so mußte die Steuergrenze zahlenmäßig hinausgesetzt werden. Das hat die Novelle vom 14. Januar 1921 getan und sie hat dabei angenommen, daß ein Arbeiter, der am 14. Januar 1921 15000 *M* erhielt, damit nicht mehr empfing als vor dem Kriege in 1500 *M*.

Bei diesem grundsätzlichen Standpunkt des Gesetzes konnte auch in einer ziffermäßigen Lohnsteigerung, welche für die Zeit nach dem Vertragsschluß vom 23. Februar 1921 vorauszusehen war, keine wirkliche Lohnsteigerung erblickt werden, solange nicht dargetan war, daß der betreffende Arbeiter in dem neuen Lohn einen Lohn mit größerer Kaufkraft empfangen würde, als in dem früheren. Das hat aber der Beklagte nicht einmal behauptet. Er hat auch nicht etwa dargelegt, daß die am 23. Februar 1921 neuangestellten Schaffner schon nach den damals geltenden Tariffätzen die Aussicht auf das Erreichen eines 15000 *M* übersteigenden Jahreslohnes gehabt hätten. Der Beklagte beruft sich vielmehr auf die nackten Zahlen. Nach seinen oben wiedergegebenen Folgerungen rechnet er ausdrücklich mit solchen Lohnsteigerungen, die durch den schwankenden Geldwert bedingt sind.

Der Standpunkt des Beklagten leidet auch unverkennbar an einem inneren Zwiespalt. Wenn der Beklagte davon ausging, daß der am 23. Februar 1921 verabredete Lohn infolge des sinkenden Geldwerts möglicherweise über 15000 *M* hinaus steigen würde, dann mußte er sich daran erinnern, daß es eben nur der sinkende Geldwert war, der den Lohn steigerte, und daß er selbst nach der Gesetzesnovelle vom 14. Januar 1921 solche scheinbare Lohnsteigerungen nicht für wirkliche Lohnsteigerungen erachtet hatte. Er mußte diesen Grundsatz auch für die Zukunft gelten lassen, und er mußte deshalb nicht auf die Zahlen des Lohnes, sondern auf seinen wirklichen Wert das entscheidende Gewicht legen. . . .