

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

Gesetz: TVG §§ 1 ff. Rückwirkung

Leitsätze:

1. Die Vereinbarung der Rückwirkung eines Tarifvertrages ist grundsätzlich zulässig.
2. Die Verbände schließen die Tarifverträge nicht in Vertretung ihrer Mitglieder, sondern im eigenen Namen ab.
3. Die Tarifverträge beherrschen die zur Zeit des Inkrafttretens des Tarifvertrags bestehenden Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen, wenn die Tarifgebundenheit sowohl zur Zeit des Inkrafttretens wie des Abschlusses des Tarifvertrages bestanden hat. Darauf, ob zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrags das Arbeitsverhältnis noch bestand, kommt es nicht an.
4. Legt sich ein Tarifvertrag Rückwirkung zu, so gilt er im Zweifel auch für die Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen, die z.Zt. seines Inkrafttretens oder nachher bestanden, in der Folgezeit, und zwar vor Vertragsabschluß, jedoch ihr Ende gefunden haben.

Aktenzeichen: 1 AZR 245/57

Urteil des BAG vom 20. Juni 1958

IAG Hamburg



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1 AZR 245/57

3 Sa 250/56 Hamburg

Verkündet
am 20. Juni 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1958 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Januar 1957 - 3 Sa 250/56 - wird auf Kosten der Beklagten 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 war von 1948 bis zum 30. Juni 1956 als Buchhalter bei der Beklagten zu einem Bruttogehalt von zuletzt 396,-- DM monatlich beschäftigt. Dem Kläger war gekündigt worden. In einem vom Kläger angestrebten Kündigungsschutzprozeß verglichen sich die Parteien dahin, daß der Kläger am 30. Juni 1956 ausschied. Nach dem Ausscheiden wurde der Kläger nicht mehr berufstätig, sondern bezog Angestelltenrente.

Beide Parteien sind tarifgebunden. Am 23. Juli 1956 wurde ein Großhandelstarifvertrag abgeschlossen, der rückwirkend zum 1. Juni 1956 in Kraft trat. Er sah außerdem für die Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 1956 eine rückwirkende Gehaltserhöhung nach einer besonderen Staffel vor.

Der Kläger hat mit der Klage diese rückwirkende Gehaltserhöhung in unstreitiger Höhe von 75,-- DM für sich in Anspruch genommen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage entsprochen. Die Revision ist zugelassen worden. Mit ihr verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

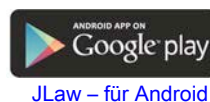
Die kraft Zulassung statthafte, in rechter Form und Frist eingelegte und somit zulässige Revision konnte keinen Erfolg haben. Entgegen der in ihr vertretenen Ansicht müssen die durch Gehaltstarifvertrag vom 23. Juli 1956 rückwirkend bestimmten Gehaltserhöhungen auch dem Kläger zugute kommen, obwohl er bei Abschluß des Tarifvertrages am 23. Juli 1956, bereits ausgeschieden war.

1. Das Landesarbeitsgericht geht im angefochtenen Urteil davon aus, Bedenken dagegen, daß ein Tarifvertrag sich Rückwirkung beilegen könne, bestünden nicht. Der Vorderrichter steht mit dieser seiner Ansicht auf dem Boden der nunmehr durchaus herrschenden Lehre, der sich der Senat anschließt.

- 3 -



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



JLaw – für Android



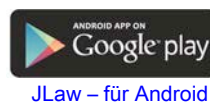
JLaw – für iOS

Die Richtigkeit dieser Lehre folgt aus dem im Tarifvertragsgesetz den Tarifparteien gewährten Recht zur Normensetzung. Einer besonderen gesetzlichen Ermächtigung zur Normensetzung mit rückwirkender Kraft bedurfte es ebensowenig, wie der staatliche Gesetzgeber eine solche benötigt, wenn er Gesetze mit rückwirkender Kraft erläßt. Für den Tarifvertrag ist allerdings Voraussetzung, daß beiderseitige Tarifgebundenheit im Zeitpunkt des Abschlusses und des rückwirkenden Inkrafttretens des Tarifvertrages besteht (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2, S. 322 Anm. 5 mit Nachweisen).

Diese Auffassung, der die Revision nicht entgegengetreten ist, entspricht auch der bisherigen Rechtsprechung des Senats. Der Senat hat im Urteil vom 5. März 1957, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Rückwirkung, bereits ausgesprochen, im Zweifel wolle jeder Rechtssatz zwar nur die Zukunft, nicht die Vergangenheit ordnen. Gleichwohl sei es möglich, daß sich ein Rechtssatz, wie es auch der Tarifvertrag sei, rückwirkende Kraft beilege. Nur müsse ein solcher Wille der Tarifparteien mit aller Deutlichkeit zum Ausdruck kommen.

Daß unter Umständen gewisse Grenzen der Rückwirkung bestehen können, wenn in eine bereits bestehende Rechtsposition eingegriffen wird oder rechtsstaatliche Grundsätze die Rückwirkung verbieten, ist eine Frage, die in diesem Falle nicht zur Erörterung steht.

Der Rückwirkungswille der Tarifparteien ist hier mit aller Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen, was von der Revision nicht verkannt wird. Der Tarifvertrag ist am 23. Juli 1956 abgeschlossen worden. Er tritt jedoch nach seinem § 5 Abs. 3 bereits mit Wirkung vom 1. Juni 1956 in Kraft. Darüber hinaus ist in § 5 Abs. 4 bestimmt, daß für die Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 1956 eine Gehaltserhöhung eintritt, die sich aus der dem Tarifvertrag als Anlage beigelegten Gehaltsstaffel ergibt. Dadurch ist eindeutig klargestellt, daß die tariflich vereinbarten Gehaltserhöhungen bereits für die Zeit vor Vertragsabschluß Geltung haben sollten.



- 4 -

2. Das Landesarbeitsgericht bejaht die Frage, daß im Falle einer vereinbarten Rückwirkung von tariflichen Rechtsnormen durch diese tarifliche Regelung auch solche Arbeitsverhältnisse beherrscht werden, die zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages bereits ihr Ende gefunden hatten, also nicht mehr bestanden. Diese Ausführungen des Berufungsgerichts bekämpft die Revision mit der Begründung, daß Tarifnormen stets nur auf diejenigen Arbeitsverhältnisse einwirken könnten, die zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages bestanden oder später begründet wurden. Der Senat konnte dieser Auffassung der Revision nicht folgen.

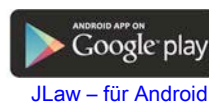
Die Tarifvertragsparteien schließen die Tarifverträge kraft eigenen Rechts, nicht als Vertreter der in ihnen organisierten Tarifgebundenen (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 313). Es kann deshalb der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht mit dem Argument entgegengetreten werden, den Tarifpartnern habe der Wille gefehlt, diejenigen Tarifgebundenen zu "vertreten", die zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis gestanden hätten. Vielmehr ist im Falle der klaren Vereinbarung einer Rückwirkung des Tarifvertrages davon auszugehen, daß die Tarifparteien die Wirkungen des Tarifvertrages in dem Zeitpunkt eintreten lassen wollen, zu dem die Rückwirkung vereinbart ist.

Eine Ausnahme gilt - wie bereits erwähnt - lediglich in den Fällen, in denen der Tarifgebundene, der zur Zeit des Inkrafttretens des Tarifvertrags Mitglied eines der tarifschließenden Verbände war, aus dem Verband vor Abschluß des Tarifvertrags ausgeschieden ist. Dann fehlt es in der Tat an der Befugnis der Tarifvertragsparteien, Rechtsnormen für das Arbeitsverhältnis dieses nicht Tarifgebundenen zu schaffen. Denn nach § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags grundsätzlich nur für die Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen. Dieser letztere Ausnahmefall liegt aber hier nicht vor; denn der Kläger ist auch im Zeitpunkt des

- 5 -



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



Tarifabschlusses noch tarifgebunden gewesen.

Liegt eine solche Tarifgebundenheit sowohl zur Zeit des Inkrafttretens wie zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrags vor, so kommt es darauf, ob ein Arbeitsverhältnis vor Abschluß des Tarifvertrags sein Ende gefunden hat, nicht entscheidend an. Es gilt hier etwas anderes als auf dem von der Revision zum Vergleich herangezogenen Gebiet der Betriebsvereinbarung. Die Rückwirkung einer Betriebsvereinbarung hat allerdings der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung BAG 3, 1 hinsichtlich derjenigen früheren Arbeitnehmer, die beim Inkrafttreten der neuen Betriebsvereinbarung bereits ausgeschieden waren, verneint. Der Grund für den Ausschluß der Rückwirkung einer Betriebsvereinbarung auf ausgeschiedene Arbeitnehmer ist nach dieser Entscheidung der, daß bei ihnen zur Zeit des Abschlusses der Betriebsvereinbarung keine Verbundenheit mit dem Betrieb mehr besteht; denn wenn ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet, fällt eine solche Verbundenheit fort, da er dann überhaupt nicht mehr Betriebsangehöriger ist. Der Große Senat hat deshalb auch entscheidend auf die Bedeutung der Betriebszugehörigkeit und insbesondere darauf abgestellt, daß die ausgeschiedenen Betriebsangehörigen ihr Wahlrecht zur Wahl des Betriebsrats, also des einen Partners der Betriebsvereinbarung, verloren haben. Diese Gesichtspunkte haben im Falle eines rückwirkenden Tarifvertrags jedoch keine Gültigkeit, weil es hier nicht auf die Frage der Betriebszugehörigkeit, sondern nur auf die Frage der Tarifgebundenheit ankommt. Deshalb hat auch der Große Senat in der erwähnten Entscheidung seine Ausführungen ausdrücklich auf den Fall der Betriebsvereinbarung beschränkt und zum Tarifvertrag nicht Stellung genommen. Auf diese Rechtsprechung des Großen Senats kann sich daher die Revision nicht berufen.

3. Konnte hiernach das Arbeitsverhältnis des Klägers durch den Tarifvertrag vom 23. Juli 1956 noch gestaltet werden, so ist doch die Frage lebhaft umstritten, ob eine solche Rückwirkung des Tarifvertrages auf nach seinem Inkrafttreten beendete Arbeitsverhältnisse nur dann Platz greift, wenn das



ausdrücklich im Tarifvertrag bestimmt worden ist, oder ob eine solche die beendeten Arbeitsverhältnisse mitumfassende Rückwirkung dann eintritt, wenn die Parteien eines Tarifvertrages, der sich Rückwirkung beilegt, hierüber im Vertrag keine zusätzliche ausdrückliche Regelung getroffen haben. Das Landesarbeitsgericht vertritt mit der herrschenden Lehre die letztgenannte Auffassung. Die Revision ist dagegen der Ansicht, daß dann, wenn überhaupt eine Rückwirkung auch auf bereits beendete Arbeitsverhältnisse rechtlich möglich sei, man sie doch nur annehmen könne, wenn das im Tarifvertrag ausdrücklich erklärt worden sei.

Dieser Auffassung, die auch vom Landesarbeitsgericht München (BB 50, 263) und gelegentlich in der Literatur (Heimeier, Betrieb 51, 134; Hoffmann, Arbeitgeber 52, 131) vertreten worden ist, konnte der Senat nicht beitreten. Sie übersieht, daß die Vereinbarung der Rückwirkung eines Tarifvertrags bereits ein Ausnahmefall ist. In der Regel, d.h. wenn nichts anderes ausdrücklich und deutlich gesagt ist, tritt der Tarifvertrag mit seinem Abschluß in Kraft, er wirkt also normalerweise für die Zukunft. Soll die Ausnahme, nämlich die Rückwirkung, gelten, so muß das, wie mehrfach ausgeführt, ausdrücklich und deutlich gesagt sein. Wenn das aber geschehen ist, also die Rückwirkung ausdrücklich und deutlich vereinbart ist, dann muß im Zweifel davon ausgegangen werden, daß die Rückwirkung generell gelten soll und der Tarifvertrag die in ihm bestimmte weitgehende Geltung uneingeschränkt haben soll. Ist in dieser Richtung im Tarifvertrag nichts anderes ausdrücklich bestimmt, so wird die Rückwirkung für diesen Tarifvertrag zur Regel. Soll dann diese Regel durchbrochen, d.h. also die generelle Rückwirkung eingeschränkt werden, so bedarf das als ein nunmehr gegebener Ausnahmefall einer besonderen Erwähnung im Tarifvertrag, die ihrerseits entsprechend deutlich sein muß.

Die Tarifparteien können somit zwar den Erfolg herbeiführen, daß dem Tarifvertrag Rückwirkung zukommen, diese Rückwirkung aber die im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht ergreifen

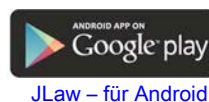


soll. Nur muß das klar und eindeutig im Vertrag erklärt werden. Haben die Tarifparteien das nicht getan, schweigt sich also der Tarifvertrag, der sich Rückwirkung beilegt, darüber aus, ob diese Rückwirkung nur für einen begrenzten Kreis von Arbeitnehmern gelten soll, dann muß angenommen werden, daß von ihm alle Arbeitsverhältnisse erfaßt werden sollen, auch die zur Zeit des Vertragsabschlusses bereits beendeten, wenn sie nur zur Zeit des Inkrafttretens bestanden haben und die Tarifgebundenheit beim Abschluß noch vorliegt (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm.19).

Der Senat ist der Auffassung, daß namentlich in der Rückwirkung der Lohn- und Gehaltserhöhungen dieses Ergebnis auch durchaus der Billigkeit entspricht. Denn wenn die Tarifparteien zu dem sich in dem gemeinschaftlichen Rückwirkungsentschluß widerspiegelnden Ergebnis kommen, daß die bisher in der Vergangenheit gezahlten Löhne nicht ausreichen, um die geleistete Arbeit angemessen zu vergüten, dann ist es gerecht und vernünftig, daß eine solche Erhöhung auch denen zugute kommt, die diese Arbeit tatsächlich in der Vergangenheit geleistet haben, mögen sie auch in der Folgezeit aus irgendwelchen Gründen aus den Betrieben ausgeschieden sein.

Im Streitfall herrscht Übereinstimmung darüber, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Zeit des Inkrafttretens des Tarifvertrags noch bestand und der Kläger sowohl zu diesem Zeitpunkt wie auch bei Vertragsabschluß am 23. Juli 1956 Mitglied der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft war. Der Tarifvertrag hat sich rückwirkende Kraft beigelegt, ohne zu bestimmen, daß diese Rückwirkung für solche Arbeitsverhältnisse nicht gelten solle, die zur Zeit des Vertragsabschlusses aufgelöst waren. Grundsätzlich wird deshalb auch das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die tariflichen Bestimmungen über die rückwirkende Gehaltserhöhung seit dem 1. März 1956 erfaßt.

4. Das Landesarbeitsgericht legt die Vorschrift des § 1 c des Tarifvertrags über den persönlichen Geltungsbereich, nach der der Tarifvertrag für die in den Betrieben



des Groß- und Außenhandels beschäftigten Angestellten im Sinne des § 1 AVG gilt, dahin aus, daß damit nicht nur diejenigen Arbeitnehmer erfaßt seien, die zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt seien. Bei einer anderen Auslegung, so meint der Vorderrichter, wäre das Ergebnis unbillig, da dann die einzelnen Arbeitnehmer, obwohl sie die gleiche Arbeitsleistung erbracht hätten, unterschiedlich behandelt würden, je nachdem sie nach Inkrafttreten, aber vor Abschluß des Tarifvertrags in einen anderen Betrieb derselben Branche übergewechselt oder zu einem Betrieb einer anderen Branche übergegangen bzw. überhaupt aus dem Arbeitsleben ausgeschieden seien.

Der Senat hatte keine Veranlassung, dazu Stellung zu nehmen, ob diese Ausführungen des Vorderrichters allein genügt hätten, um das von ihm gefundene Ergebnis zu rechtfertigen. Denn es handelt sich für den Fall der vereinbarten Rückwirkung um eine echte und zulässige Fiktion. In einem solchen Falle ist davon auszugehen, daß der Tarifvertrag zu Beginn des Rückwirkungszeitraums abgeschlossen wäre, d.h. die Wirkung des Tarifvertrags trat in vollem Umfange bereits in dem Zeitpunkt ein, zu dem der Vertrag nach dem Rückwirkungswillen der Tarifpartner in Kraft trat.

Der Ansicht der Revision, der Kläger falle nicht unter § 1 c des Tarifvertrags, weil dort von den in den tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Angestellten gesprochen werde, der Kläger aber inzwischen ausgeschieden sei, konnte der Senat somit nicht beitreten. Weil der Tarifvertrag Rückwirkungsbestimmungen auf den 1. Juni bzw. auf den 1. März 1956 enthält, ist die Rechtslage so, daß diese Rückwirkungsbestimmungen jeder einzelnen Tarifbestimmung zugeordnet sind, also auch dem § 1 c über den Geltungsbereich. Es kommt also nicht darauf an, ob die in dem Geltungsbereich genannten Beschäftigten im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages beschäftigt waren, sondern es genügt, daß sie im Rückwirkungszeitraum beschäftigt gewesen sind. Zu diesen im Rückwirkungszeitraum beschäftigten Angestellten gehörte aber auch der



Kläger, so daß die Vorschrift des § 1 c des Tarifvertrags seinem Gehaltsnachforderungsanspruch nicht entgegensteht.

5. Die Revision will schließlich daraus, daß in der Vorschrift des § 1 c des Tarifvertrags von den in den Betrieben beschäftigten Angestellten und Lehrlingen im Sinne des § 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes, ausgenommen Prokuristen, gesprochen ist, den Schluß ziehen, daß nur diejenigen Angestellten vom Tarifvertrag erfaßt werden sollten, die zur Zeit des Inkrafttretens oder des Abschlusses tatsächlich noch angestelltenversicherungspflichtig waren. Das widerspricht jedoch sowohl dem Wortlaut wie auch dem Sinn des § 1 c des hier in Rede stehenden Tarifvertrages. Eine solche Bestimmung, die in der Mehrzahl der Angestelltentarife wiederkehrt, hat offenbar und erkennbar nur den Zweck, den Tarifpartnern eine eigene Definition des Angestelltenbegriffs zu ersparen, wie sie damals im § 1 und heute nach der Neufassung des Gesetzes im § 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes enthalten ist. Mit dieser Bestimmung wird nur auf den § 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes verwiesen, der eine Aufzählung der versicherungspflichtigen Angestellten und - in Verbindung mit den nach seinem Absatz 4 erlassenen Ausführungsbestimmungen - eine nähere Bezeichnung der Berufsgruppen der unter den Angestelltenbegriff fallenden Arbeitnehmer enthält. Wenn der Tarifvertrag von Angestellten "im Sinne" dieser gesetzlichen Vorschrift spricht, so spricht das nicht für die vom Landesarbeitsgericht zu Recht abgelehnte Auffassung der Beklagten, der Tarifvertrag habe nur für die Angestellten gelten sollen, die noch Beiträge zur Versicherung zahlten und nicht unterdessen ausgeschieden seien.

Der Tarifvertrag bestimmt die Höhe der Gehälter nach dem Wert der Leistungen und den Tätigkeitsmerkmalen. Eine Regelung, wie sie die Revision aus § 1 c herauslesen will, stünde damit im Widerspruch. Die Auffassung, daß nach § 1 c die bereits Angestelltenrente beziehenden Arbeitnehmer nicht unter den Tarifvertrag fallen sollten, kann somit in diesem Wortlaut schlechterdings nicht gefunden werden. Der Wert der Leistungen



wird, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht dadurch beeinflusst, daß ein Angestellter das versicherungspflichtige Alter überschritten hat. Deshalb steht auch die Verweisung auf § 1 AVG in § 1 c des Tarifvertrages dem Anspruch des Klägers nicht entgegen.

Da hiernach die Angriffe der Revision gegen das angefochtene Urteil nicht durchgreifen, war ihr der Erfolg zu versagen.

Bundesrichter Dr. Schröder
befindet sich in Urlaub und
ist ortsabwesend:

gez. Nipperdey

Nipperdey

Wichmann

Dr.Dr. Matthias

Hirschmann

