

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

Gesetz: § 611 BGB - Urlaubsrecht; TVG § 1 - Rückwirkung;
TVG § 1 - Kündigung.

Leitsätze:

1. Soll ein Tarifvertrag nach dem Willen der Tarifpartner rückwirkende Kraft haben, so muß ein solcher Rückwirkungswille mit aller Deutlichkeit zum Ausdruck kommen.
2. Fehlt bei einem Tarifvertrage die Geschäftsgrundlage oder fällt sie später weg, so verliert der Tarifvertrag nicht rückwirkend seine Kraft, er kann vielmehr nur von den Tarifpartnern fristlos gekündigt werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 420/56

Urteil des BAG vom 5. März 1957

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 420/56

Sa 113/56 (Hamburg)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
gestellt den Pro-
zeßbevollmächtigten
der Parteien

am 5. März 1957

Dr. Henkelmann,

Angestellte

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 1. März 1957 durch den Senatspräsidenten
Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und
Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Lübbe und
Dr. Eichler gemäß § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
4. Juli 1956 - 2 Sa 113/56 - wird auf Kosten
der Beklagten zurückgewiesen.

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin, die Ende Februar 1951 bei der Beklagten als Verkäuferin eingetreten war, ist am 29. Februar 1956 auf Grund eigener Kündigung aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden. Sie erhielt bei ihrem Ausscheiden für das Urlaubsjahr 1956 eine Urlaubsabgeltung für zwei Tage. Sie fordert mit der Klage Abgeltung für weitere zehn Urlaubstage. Sie stützt sich dabei auf den Manteltarifvertrag vom 15. Juni 1951, der zwischen dem Gesamtverband des Hamburger Einzelhandels e.V. einerseits und mehreren Gewerkschaften andererseits abgeschlossen worden ist. Dieser Tarifvertrag enthielt ursprünglich in § 9 Abs. 3 für den Urlaubsanspruch eines nach Ablauf der Wartezeit, aber vor Ende des Urlaubsjahres ausgeschiedenen Arbeitnehmers folgende Bestimmung:

"Endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Wartezeit, so vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden am laufenden Urlaubsjahr fehlenden Monat um je 1/12. Hat der Arbeitnehmer Urlaub bereits erhalten, so kann das anteilige Entgelt nicht zurückgefordert werden."

Mit Rücksicht auf das Hamburger Urlaubsgesetz (HUG) vom 27. Januar 1951 - GVBl. 1951 S. 11 -, das eine Zwölfteilung des Urlaubs, wie sie im Tarifvertrag ursprünglich vorgesehen war, nicht kennt, sondern jedem Arbeitnehmer auch bei einem Ausscheiden vor Ende des Urlaubsjahres einen Mindesturlaub von 12 Urlaubstagen zuspricht, sowie mit Rücksicht auf die Praxis des Hamburger Landesarbeitsgerichts, das Tarifklauseln mit vereinbarter Zwölfteilung als eine dem HUG widersprechende, dem Arbeitnehmer ungünstigere und somit ungültige Regelung ansieht, wurde diese Tarifbestimmung unter dem 25. Februar 1952 abgeändert, und zwar wie folgt:

"Endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Wartezeit, so vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden am laufenden Urlaubsjahr fehlenden Monat um je 1/12; er beträgt jedoch mindestens 12 Arbeitstage, für Schwerbeschädigte mindestens 18 Arbeitstage. Hat der Ar-



beitnehmer Urlaub bereits erhalten, so kann das anteilige Entgelt nicht zurückgefordert werden."

In dieser Fassung ist der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Die Beklagte macht gegenüber dem auf diesen Tarifvertrag gestützten Anspruch auf Urlaubsabgeltung für weitere 10 Tage geltend, daß das HUG verfassungswidrig sei und daß demgemäß die nur mit Rücksicht auf das HUG eingefügte Urlaubsbestimmung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage entfalle; außerdem hätte die Klägerin einen Urlaubsanspruch vor ihrem Ausscheiden geltend machen müssen, und schließlich könne sie noch im laufenden Urlaubsjahr bei ihrem neuen Arbeitgeber Urlaub erhalten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte Abweisung der Klage, hilfsweise Aussetzung des Verfahrens bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Gültigkeit des HUG, während die Klägerin Zurückweisung der Revision beantragt.

Nach Erlaß des angefochtenen Urteils haben die Tarifparteien am 21. Dezember 1956 die Urlaubsbestimmung im Tarifvertrag erneut geändert, und zwar folgendermaßen:

"Endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Wartezeit, so vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden am laufenden Urlaubsjahr fehlenden Monat um 1/12. Scheiden Arbeitnehmer jedoch am 30. Juni oder später aus, erhalten sie den vollen Urlaub, wenn sie mindestens 1 Jahr im Betriebe beschäftigt waren. Hat der Arbeitnehmer Urlaub bereits erhalten, so kann das anteilige Entgelt nicht zurückgefordert werden."

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig, aber nicht begründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die maßgebende Norm für den von der Klägerin erhobenen Urlaubsanspruch ist die tarifliche Urlaubsbestimmung in der Fassung vom 25. Februar 1952. Die spätere Fassung vom 21. Dezember 1956, nach der einem Arbeitnehmer, der – wie die Klägerin – im ersten Halbjahr des Urlaubsjahres ausscheidet, nur soviel Zwölftel des Jahresurlaubs zustehen, als er Monate gearbeitet hat, findet hier keine Anwendung.

Daß diese tarifliche Neuregelung erst nach Erlaß des angefochtenen Urteils erfolgt ist, steht nicht schon ihrer Anwendung entgegen. Denn eine nach diesem Zeitpunkt eingetretene Rechtsänderung muß das Revisionsgericht berücksichtigen, allerdings nur dann, wenn die Rechtsänderung nach ihrem zeitlichen Geltungswillen und ihrer zeitlichen Geltungskraft das streitige Rechtsverhältnis noch erfaßt (vgl. BAG vom 30. 6. 1955 in 2 AZR 22/54, AP Nr. 1 zu Art. 3 AHKGes. Nr. 3; BGH 9, 101).

Ein solcher Rückwirkungswille war nicht festzustellen.

Da im Zweifel jeder Rechtssatz nur die Zukunft, aber nicht die Vergangenheit ordnen will (so Enneccerus-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 1. Bd., 14. Bearbeitung, S. 222), muß ein Rückwirkungswille von Gesetzen und anderen Rechtsnormen mit aller Deutlichkeit zum Ausdruck kommen (vgl. BGH 3, 82). Das gilt auch für Tarifverträge (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, S. 323; RAG in ARS 18, 361).

Daran fehlt es hier. Daraus, daß in den 1957 herausgegebenen Neudruck des Tarifvertrages nur die Urlaubsbestimmung vom 21. Dezember 1956 aufgenommen und in § 17 des Tarifvertrages der 1.4.1951 als Datum des Inkrafttretens des Tarifvertrages genannt ist, kann nicht auf einen klaren und unmißverständlichen Rückwirkungswillen der Tarifparteien hinsichtlich der fraglichen Urlaubsbestimmung geschlossen werden. Das gilt um so mehr, als die Urlaubsansprüche für die vergangenen 5 Urlaubsjahre durchweg bereits erfüllt waren. Es bestand also kein vernünftiger Grund, generell die bisherige Urlaubsregelung für die vergangenen 5 Jahre aufzuheben und die neue Urlaubsregelung



auf 5 Jahre rückwirkend in Kraft treten zu lassen. Auch der Schlußsatz der Urlaubsregelung vom 21. Dezember 1956

"Hat der Arbeitnehmer Urlaub bereits erhalten, so kann das anteilige Entgelt nicht zurückgefordert werden."

spricht nicht für den Willen zu einer rückwirkenden Neugestaltung des gesamten Urlaubsrechts. Denn diese Bestimmung befand sich bereits in allen vorherigen Fassungen. Sie beschäftigt sich also nicht mit der Frage der Rückwirkung, sondern mit dem vor Ablauf des Urlaubsjahres ausscheidenden Arbeitnehmer, der bereits mehr Urlaub erhalten hat, als ihm nach der Urlaubsregelung zustand.

Gegen die Annahme eines Rückwirkungswillens der Tarifparteien spricht schließlich, daß zwar die Urlaubsbestimmung vom 25. Februar 1952, nicht aber die vom 21. Dezember 1956 für allgemeinverbindlich erklärt ist. Wenn also hier die Neuregelung vom 21. Dezember 1956, die den Arbeitnehmern geringere Urlaubsansprüche zubilligt, als sie sie nach der Fassung vom 25. Februar 1952 hatten, rückwirkende Kraft hätte haben sollen, so würden von einer solchen rückwirkenden Verschlechterung ihrer Rechtsstellung nur die organisierten Arbeitnehmer, aber nicht die Aussenseiter betroffen. Die Gewerkschaften hätten also durch ihre neue tarifliche Vereinbarung - falls diese rückwirkende Kraft haben sollte - ihre eigenen Mitglieder schlechter gestellt als die Aussenseiter. Diese Überlegung zeigt, daß jedenfalls die Gewerkschaften, also die eine Tarifpartei, den Willen zur Rückwirkung in einer dem anderen Tarifpartner erkennbaren Weise nicht gehabt haben kann und daß demgemäß auch eine Rückwirkung nicht vereinbart worden ist.

Da hiernach die Tarifpartner eine Rückwirkung nicht vereinbart haben, erübrigt es sich, auf die Frage einzugehen, ob Bedenken gegen die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung bestehen würden.

2. Nach der somit maßgebenden Fassung der Urlaubsbestimmungen vom 25. Februar 1952, die jedem Arbeitnehmer, auch dem vor Ablauf des Urlaubsjahres ausscheidenden, einen



Mindesturlaub von 12 Tagen gewährt, steht der Klägerin der geltend gemachte Anspruch auf Urlaubsabgeltung für weitere 10 Urlaubstage zu. Dieser Anspruch ist mit ihrem Ausscheiden fällig geworden.

Wie das Landesarbeitsgericht für die Revisionsinstanz bindend festgestellt hat, hat die Klägerin in ihrem neuen Arbeitsverhältnis noch keine Wartefrist erfüllt. Sie hatte also zur Zeit des Erlasses des angefochtenen Urteils gegen ihren neuen Arbeitgeber noch keinen Urlaubsanspruch erworben; sie kann deshalb auch nicht auf einen solchen verwiesen werden. Die von der Beklagten in der Revisionsbegründung aufgestellte Behauptung, daß die Klägerin nunmehr nach Erlass des angefochtenen Urteils einen solchen Anspruch erworben habe, ist gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG, § 561 ZPO unerheblich. Maßgebend für die rechtliche Beurteilung ist der im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung der Berufungsinstantz gegebene Sachverhalt.

Es stellt auch keinen Rechtsmißbrauch dar, wenn die Klägerin die ihr tarifvertraglich zustehenden Ansprüche geltend macht (vgl. BAG in AP Nr. 13 zu § 611^{BGB}, Urlaubsrecht). Ein Ausnahmefall, wie er in 1 AZR 296/54 (AP Nr. 9 zu § 611^{BGB}, Urlaubsrecht) gegeben war, liegt nicht vor.

3. Ein Anlaß zur Aussetzung des Rechtsstreits bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Vorlagebeschluß des erkennenden Senats vom 26. Oktober 1955 in 1 AZR 23/53, 1 AZR 295/55 und 1 AZR 376/55 besteht nicht. Denn die tariflichen Urlaubsbestimmungen verlieren nicht rückwirkend ihre Kraft, falls das Bundesverfassungsgericht das HUG für verfassungswidrig erklärt.

Das HUG ist nicht etwa notwendige Rechtsgrundlage für die tarifliche Urlaubsvereinbarung. Die Tarifparteien konnten auch ohne Urlaubsgesetz den Urlaub, wie in der Fassung der Urlaubsbestimmung vom 25. Februar 1952 geschehen, tariflich regeln.

Ein das HUG für verfassungswidrig erklärendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts würde nicht gleichzeitig auch die Verfassungswidrigkeit eines mit dem HUG inhaltlich übereinstimmenden Tarifvertrages feststellen. Der erkennende



Senat hat in seinem Vorlagebeschluß vom 26. Oktober 1955 nicht einzelne Bestimmungen des HUG als inhaltlich verfassungswidrig angesehen und deshalb die Sachen 1 AZR 23/53, 1 AZR 295/55 und 1 AZR 376/55 dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt; die Vorlage ist vielmehr mit Rücksicht auf das Kodifikationsprinzip der Art. 3, 55 EGBGB, 125 I GG erfolgt, das den Erlass neuer privatrechtlicher Landesgesetze ausschließt; (vgl. jetzt auch Wiese, RdA 1957 S. 81 ff.). Dieses Kodifikationsprinzip hat niemals der freien Ausgestaltung des Einzelarbeitsvertrages durch die Parteien des Einzelarbeitsvertrages und der Normierung durch die Tarifparteien im Wege gestanden. Wenn also das Bundesverfassungsgericht wegen der dem Landesgesetzgeber nach Inkrafttreten des GG fehlenden Gesetzgebungsbefugnis zum Erlass von privatrechtlichen Landesgesetzen das HUG für verfassungswidrig erklärt, so bedeutet das nicht, daß inhaltsgleiche Tarifverträge ebenfalls verfassungswidrig wären.

Auch nach der von der Rechtsprechung und der Rechtswissenschaft entwickelten Lehre von der Geschäftsgrundlage hat ein das HUG für verfassungswidrig erklärendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts nicht die rückwirkende Beseitigung der tariflichen Urlaubsbestimmung zur Folge. Zwar sind die Tarifvertragsparteien, wie das angefochtene Urteil unterstellt, bei ihrer tariflichen Urlaubsregelung von der Gültigkeit des HUG ausgegangen, so daß Fehlen oder Wegfall der Geschäftsgrundlage in Frage kommen könnte (vgl. des weiteren Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil II, § 177 III 3 u. 4; Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, 14. Bearbeitung, § 41 II 4). Diese Frage konnte der Senat jedoch offen lassen; denn auch dann, wenn man sie im Sinne der Beklagten beantwortete, so bestände die Rechtsfolge des Fehlens oder des Wegfalls der Geschäftsgrundlage nicht in der rückwirkenden Beseitigung der hier in Rede stehenden tariflichen Urlaubsbestimmung. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, gibt es bei Tarifverträgen auch beim Wegfall oder beim Fehlen der Geschäftsgrundlage keine rückwirkende Beseitigung, sondern nur eine - für die Zukunft wirkende - Kündigung, zu der im Einzelfall noch das Recht hinzukommen mag, eine abändernde Neuregelung zu



verlangen. Eine rückwirkende Beseitigung des Tarifvertrages wegen Fehlens oder wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage wäre mit der Natur des Tarifvertrages als eines Dauerrechtsverhältnisses und eines Normenvertrages schlechthin unvereinbar. Der Inhalt zahlloser Arbeitsverhältnisse würde sich mit rückwirkender Kraft verändern; eine große Unsicherheit würde in eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen hineingetragen. Es war daher in Übereinstimmung mit der einhellig im arbeitsrechtlichen Schrifttum vertretenen Meinung eine unmittelbare Einwirkung des Fehlens oder des Fortfalls der Geschäftsgrundlage auf den Tarifvertrag zu verneinen (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, § 1 Anm. 29, auch 20; Nikisch, Arbeitsrecht, 1951, S. 300; Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil II § 177 III 4 Anm. 18; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., II, S. 330; Beitzke, Nichtigkeit, Auflösung und Umgestaltung von Dauerverhältnissen, S. 35). Bei wesentlicher Änderung der Umstände, die für die tarifliche Regelung maßgebend waren, bleibt den Parteien nur das Recht der Kündigung oder der Neuabschluß tariflicher Vereinbarungen, die den veränderten Umständen Rechnung tragen.

Auch über § 779 BGB ist der Tarifvertrag nicht rückwirkend zu beseitigen. Denn der zwischen den Parteien abgeschlossene Tarifvertrag ist kein Vergleich im Sinne des § 779 BGB; er ist nicht zur Beseitigung einer Ungewißheit der Parteien über die zwischen ihnen bestehende Rechtslage geschlossen worden, sondern um rechtsschöpferisch neue Rechtsnormen für die Tarifunterworfenen zu setzen.

Da hiernach der Anspruch der Klägerin nach der tariflichen Urlaubsregelung in der hier maßgebenden Fassung vom 25. Februar 1952 begründet ist und ein Anlaß zur Aussetzung des Verfahrens nicht besteht, ist die Revision zurückzuweisen.

Senatspräsident

Dr. Müller ist erkrankt,
ortsabwesend und daher
an der Unterschrift
verhindert.

Dr. Meier-Scherling Wichmann

Lübbe

Dr. Eichler

gez. Dr. Meier-Scherling



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)