

102

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

Gesetz: §§ 9, 4 TVG

Leitsätze:

Wird eine normative tarifliche Regelung durch eine andere normative tarifliche Regelung ersetzt, so werden auch solche Regelungen der ersetzten tariflichen Ordnung ersetzt, die für den Arbeitnehmer günstiger sind als die entsprechenden Regelungen der neuen tariflichen Ordnung.

Aktenzeichen: 1 AZR 534/56

Urteil des BAG vom 9. Dezember 1957 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 534/56

3 Sa 469/56

3 Sa 469/56 (Berlin)

Urteilstenor den
Prozessbevollmächtigten
der Parteien zugestellt
am 9. Dezember 1957
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 5. Dezember 1957 gemäss § 128 Abs. 2 ZPO
durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Schröder
und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr.
Matthias und Frey für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin - 3. Kammer -
vom 9. Oktober 1956 - 3 Sa 469/56 - wird
zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 seit dem 13. Januar 1950 als Lieferbote im Betrieb der Beklagten tätig, ist jedoch während des Schwebens dieses Rechtsstreits im Herbst 1956 aus diesem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Für das Jahr 1956 hat er 14 Tage Urlaub erhalten. Er ist der Ansicht, dass er 18 Arbeitstage Urlaub zu bekommen habe, und verlangt mit der Klage die Bezahlung der nicht mehr gewährten 4 Tage mit 45,72 DM brutto.

Der Kläger war in den einzelnen Jahren seiner Beschäftigung bei der Beklagten wie folgt beurlaubt:

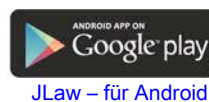
1950 und 1951	=	12 Tage
1952 und 1953	=	14 Tage
1954 und 1955	=	18 Tage.

Die Beklagte hat bei der Regelung des Urlaubs ihrer Arbeitnehmer die Tarifordnung zur Regelung des Urlaubs für gewerbliche Gefolgschaftsmitglieder im Handel und Handels-
hilfsgewerbe einschliesslich des Buchhandels und des Verlagsgewerbes im Wirtschaftsgebiet Brandenburg mit dem Geltungsbereich auch für Berlin und der hier bestehenden Lesezirkel vom 19. August 1943 (Tarifregister Nr. 3945/1) zugrundegelegt. Nach dieser Tarifregelung standen den Arbeitnehmern im ersten Urlaubsjahr nach vollendetem 18. Lebensjahr 6 Arbeitstage als Urlaub, im dritten und vierten Urlaubsjahr 6 Arbeitstage als Grundurlaub und 2 Arbeitstage als Zuschlagurlaub, im fünften und sechsten Urlaubsjahr 6 Arbeitstage als Grundurlaub, 4 Tage als Zuschlagurlaub und 2 weitere Tage Zuschlagurlaub bei Erreichen des 25. Lebensjahres zu. Der Grundurlaub nach der Tarifordnung betrug sonach jeweils 6 Arbeitstage.

Dieser Grundurlaub ist zunächst durch Bekanntmachung der Alliierten Kommandantur von Berlin vom 26. November 1947 und dann durch das Berliner Gesetz über die Gewährung von Urlaub in Berlin vom 24. Februar 1952 in der Fassung vom 22. Dezember 1952 dahin gestaltet worden, dass der jährliche



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



Mindesturlaub 12 Werktage betrug. Im übrigen sollte sich der Urlaubsanspruch nach den gültigen tariflichen Regelungen richten. Statt des Grundurlaubs nach der Tarifordnung vom 19. August 1953 hat die Beklagte deshalb ihren Arbeitnehmern einen Grundurlaub von 12 Tagen gewährt; der Gesamturlaub erhöhte sich dann durch Gewährung der Zuschläge nach der Tarifordnung in den einzelnen Jahren, so dass er im Jahre 1955 für den Kläger auf insgesamt 18 Tage gestiegen war. Die Beklagte ist in dieser Weise verfahren, nachdem ihr der Magistrat von Gross-Berlin, Abteilung Arbeit, mit Schreiben vom 14. Juni 1950 mitgeteilt hatte, wie sich der Urlaub nach der Tarifordnung in Verbindung mit der Bekanntmachung der Alliierten Kommandantur vom 26. November 1947 errechne.

Am 1. Oktober 1945 hat die Beklagte eine als Arbeitsordnung bezeichnete Bekanntmachung an ihre Belegschaft gerichtet, in der es unter 4) heisst:

"Sämtlichen Arbeitnehmern, die am 1. Juli ein Jahr im Betriebe tätig sind, wird unter Zahlung des Gehalts bzw. Lohnes Urlaub nach dem für verbindlich erklärten Einzelhandels-tarif gewährt.
Soweit mit den einzelnen Arbeitnehmern günstigere Vereinbarungen getroffen sind oder der Urlaub vertraglich festgelegt ist, verbleibt es bei diesen Abmachungen."

Am 1. August 1955 trat ein Manteltarifvertrag vom 20. Juli 1955 zwischen dem Verband Deutscher Iesezirkel e.V. und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen in Kraft, der auch auf das damals noch zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung fand. Nach diesem Manteltarifvertrag hat der Kläger einen normativen Urlaubsanspruch nur in Höhe von 14 Tagen, während er nach den vorher geltenden Regelungen einen Anspruch auf Urlaub in Höhe von 18 Tagen hatte. Dieser Manteltarifvertrag enthält in § 24 folgende Bestimmung:



- 4 -

"Bestehen für Arbeitnehmer günstigere Bedingungen als nach diesem Tarifvertrag, so dürfen sie aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht zu deren Ungunsten geändert werden."

Der Kläger ist der Ansicht, er habe nach den früheren Regelungen auch für 1956 einen Urlaubsanspruch in Höhe von 18 Tagen, während die Beklagte den Manteltarifvertrag zugrundelegt und nur 14 Tage Urlaub gewährt hat.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger Bezahlung der restlichen 4 Tage Urlaub.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist kraft Zulassung statthaft, sie ist auch fristgemäss und ordnungsgemäss eingelegt worden.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte dem Kläger den diesem in den Jahren 1950 - 1955 gewährten Urlaub in der Weise berechnet, dass sie von der Tarifordnung vom 13. August 1943 ausgehend die Grundsätze der Bekanntmachung der Kommandantur und später des Berliner Urlaubsgesetzes berücksichtigt und so zu dem zuletzt im Jahre 1955 dem Kläger gewährten Urlaub von 18 Tagen kam. Die Beklagte hat sonach, auch für den Kläger erkennbar, die normative Regelung der Tarifordnung der Urlaubsberechnung zugrundegelegt, nicht aber eine sich aus einer ausserhalb der geltenden normativen Regelung und über deren Inhalt hinaus getroffenen Einzelabsprache mit dem Kläger ergebende Berechnung. Daran, dass dem Kläger ein ihm nach Ansicht der Beklagten kraft geltender tariflicher Regelung zukommender Urlaub gewährt werden sollte, hat auch die von der Beklagten am 1. Oktober 1945 erlassene Arbeitsordnung nichts geändert. Es kann unerörtert bleiben, ob

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

diese Anordnung der Beklagten überhaupt eine Betriebsordnung im Sinne des damals noch nicht aufgehobenen AOG sein sollte und ob eine solche Betriebsordnung 1945 rechtswirksam ergehen konnte und ergehen sollte. Jedenfalls steht diese Arbeitsordnung der Annahme nicht entgegen, dass der Kläger ebenso wie die anderen Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten Urlaub nur kraft einer bestehenden und einer in der Arbeitsordnung selbst als Rechtsquelle angezogenen tariflichen Regelung, also normativen Regelung, nicht nach einzelvertraglichen oder betriebsordnungsmässigen Bestimmungen erhalten sollte. Es kann auch dahingestellt bleiben, ob der in der Arbeitsordnung angezogene "Einzelhandelstarif" überhaupt als normative Regelung von Bestand war und ob eine solche normative Regelung im Hinblick auf ihren zeitlichen, räumlichen und gegenständlichen Geltungsbereich auch auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien normativ Anwendung finden konnte. Dann jedenfalls sollte, wie sich aus der Anordnung, die eine eigene Regelung des Urlaubsanspruchs hinsichtlich seiner Voraussetzungen und seiner Höhe nicht enthält, vielmehr auf eine gegebene normative Regelung Bezug nahm, Urlaub nur nach normativ geltenden Regelungen gewährt werden.

Die Beklagte hat also bis zum Jahre 1955 auf Grund gegebener normativer Regelungen, nicht aber auf Grund einzelvertraglicher Abreden, Urlaub erteilt; vom Jahre 1950 an hat sie eindeutig die Tarifordnung vom 13. August 1943 in ihrer durch die Anordnung der Alliierten Kommandantur vom 26. November 1947 geänderten Fassung der Urlaubsgewährung zugrundegelegt.

Diese Tarifordnung ist gemäss § 9 TVG durch den Manteltarifvertrag vom 20. Juli 1955 mit Wirkung vom



- 6 -

1. August 1955 ausser Kraft gesetzt worden. An die Stelle der normativen Regelung der Tarifordnung ist die ebenfalls normative Regelung des MTV getreten. Wird eine normative Regelung durch eine ebenso normative Regelung abgelöst, so tritt die neue normative Regelung grundsätzlich, d.h. wenn die anderen Regelungen nicht eindeutig aufrechterhalten sind, in vollem Umfange an die Stelle der bisherigen Regelung. Dies gilt auch hinsichtlich solcher normativer Regelungen der früher kollektiv geltenden Ordnung, die günstiger für den Arbeitnehmer waren als die entsprechenden Bestimmungen der neuen kollektiven, die Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen normativ beherrschenden Ordnung. Dies ergibt sich aus dem Ordnungsprinzip, das jeder tarifvertraglichen Regelung innewohnt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 1957, Band 2 S. 417 f.). Zwar enthält auch die neue tarifliche Regelung nur Mindestbedingungen; denn jeder Tarifvertrag enthält nur Mindestbedingungen und lässt bessere Bedingungen zugunsten des Arbeitnehmers zu. Daraus folgt aber nicht, dass stets die günstigeren Bedingungen einer ersetzten und damit ausser Kraft getretenen tariflichen Regelung auch über das Inkrafttreten der neuen tariflichen Ordnung hinaus von Bestand bleiben. Denn die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages besagt, dass der neue Tarifvertrag die Arbeitsverhältnisse einheitlich und gleichmässig ordnen will und sich insoweit an die Stelle der früheren tariflichen Ordnungen setzt. Beruht die Besserstellung des einzelnen Arbeitnehmers nach der bisherigen tariflichen Ordnung nur auf dieser bisherigen Ordnung selbst, so entfällt die früher gegebene Besserstellung mit dem Wegfall der bisherigen tariflichen Ordnung. Der nur auf der alten tariflichen Ordnung beruhende Status verliert mit dem Wegfall der bisherigen tariflichen Ordnung seine Grundlage. Ein Günstigkeitsprinzip des Inhalts, dass die alte günstigere tarifliche Ordnung jedenfalls insoweit im Wege einer Nachwirkung von Bestand bleibt, als

- 7 -



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

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

- 7 -

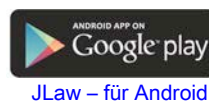
sie den tarifgebundenen Arbeitnehmer besserstellt als die neue tarifliche Ordnung, besteht nicht. Dem Ordnungsprinzip des Tarifvertrages muss auch deshalb der Vorrang eingeräumt werden, weil nur so die Tarifvertragsparteien den ihnen gegebenen Befugnissen zur Setzung allgemeiner Arbeitsbedingungen für die tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse gerecht werden können.

Ein Günstigkeitsprinzip mit der Wirkung des Fortbestandes einzelner Regelungen der bisherigen tariflichen Ordnung kann insbesondere nicht damit begründet werden, dass die bisherige tarifliche Ordnung ganz oder doch jedenfalls insoweit, als sie für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält, zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden sei und damit nach dem Wegfall der alten normativen tariflichen Regelung einen einzelvertraglichen Anspruch begründen könne. Dem steht entgegen, dass die kollektiven Normen die Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen zwar gestalten, indem sie sie als Regelungen des materiellen Rechts beherrsche; sie werden aber nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrags und damit zu auch durch spätere kollektive Regelungen nicht mehr änderbaren einzelvertraglichen Arbeitsbedingungen. Kollektive Regelungen beherrschen vielmehr die Arbeitsverhältnisse kraft ihrer Bedeutung als Gesetz im materiellen Sinne, nicht aber deshalb, weil sie als Vertragsinhalt zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses vereinbart sind. Der gegenteilige Standpunkt würde zu einer den im Tarifvertragsgesetz anerkannten Grundprinzipien des kollektiven Arbeitsrechts widersprechenden dauernden Festlegung tariflicher und deshalb von den Tarifvertragsparteien frei abänderbarer tariflicher Ordnungen für die tariflich geregelten Einzelarbeitsverhältnisse führen.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Steht sonach das Ordnungsprinzip der kollektiven Regelung der Weitergeltung auch günstigerer kollektiver Regelungen einer ersetzten kollektiven Ordnung entgegen, so hindert dies doch nicht in jedem Falle der Fortgeltung bisher bestehender günstigerer Arbeitsbedingungen. Denn auch die neue tarifliche Ordnung enthält nur Mindestbedingungen. Ist der Arbeitnehmer bereits unter der Geltung der ersetzten tariflichen Ordnung über deren Mindestbedingungen durch Einzelarbeitsvertrag oder auch durch Betriebsvereinbarung herausgehoben, insoweit also bessergestellt als er nach der alten normativen Regelung, wenn nur diese anwendbar wäre, stehen würde, findet damit also nicht nur die bisherige kollektive Regelung auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung, sondern bestehen auch weiter als die tarifliche Ordnung reichende Sonderabmachungen, so gelten auf diesen Sonderabmachungen, die den Arbeitnehmer auch aus der alten kollektiven Ordnung heraushoben, beruhende günstigere Arbeitsbedingungen fort.

Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Der Kläger hat seinen Urlaub in den Jahren 1950 bis 1955 allein nach der zugrundegelegten Tarifordnung vom 19. August 1943 erhalten, nicht aber hat er ein Mehr gegenüber einem normativen Anspruch auf Grund einschlägigen einzelvertraglichen Abmachungen oder auf Grund einer eingreifenden Betriebsordnung oder Betriebsvereinbarung erhalten.

Es ist zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, die Bestimmungen einer kollektiven Regelung gerade "deshalb arbeitsvertraglich für den Arbeitnehmer festzulegen, um ihnen unabhängig von späteren Änderungen der kollektiven Regelung in Zukunft einzelvertragliche Geltung zu verschaffen" (so Hueck-Nipperdey, aaO S.418). Ein solcher Fall, in dem dann ausnahmsweise die alten kollektiven Regelungen als Inhalt einzelvertraglicher Vereinbarung fortgelten, liegt hier nicht vor. Für



einen derartigen Willen insbesondere der Beklagten ist nichts dargetan. Auch der Kläger selbst trägt nicht vor, dass vereinbart sei, die alte Regelung solle fortgelten, auch wenn sie durch Tarifvertrag geändert werden sollte.

Der Kläger stützt sein Klagebegehren ferner auf die Vorschrift des § 24 Abs. 2 des MTV. Er glaubt, diese erhalte ihm kraft tariflicher Norm den Besitzstand auch für die Arbeitsbedingungen der aufgehobenen Tarifordnung, weil § 24 des MTV gegenüber der in § 4 Abs. 3 TVG enthaltenen Regelung über die Zulässigkeit günstigerer Arbeitsbedingungen ein Mehr enthalten müsse.

Auch dieses Vorbringen des Klägers vermag seinen Anspruch nicht zu begründen. Zunächst verbietet § 24 MTV nur die Änderung günstigerer Bedingungen. Damit setzt die Vorschrift gedanklich voraus, dass günstigere Arbeitsbedingungen bestehen und fortbestehen. Sie greift also für den Fall nicht ein, in dem die früher bestehenden günstigeren Bedingungen kraft des Ordnungsprinzips der neuen tariflichen Regelung nicht mehr fortbestehen. Nur fortbestehende günstigere Bedingungen dürften danach nicht geändert werden, d.h. durch rechtsgestaltende Massnahmen des Arbeitgebers beseitigt werden. Entfallen die früheren günstigeren Bedingungen bereits durch die Tatsache des Zustandekommens der neuen tariflichen Regelung, so ist für ändernde Massnahmen des Arbeitgebers kein Raum; die Vorschrift des § 24 bezieht sich überhaupt nicht auf diesen Fall.

Auch ist der Schluss nicht zwingend, dass im Hinblick auf die besondere Aufnahme der Besitzstandsklausel des § 24 MTV ein Mehr gegenüber dem § 4 TVG gewollt sein sollte. Die Erfahrung der täglichen Praxis zeigt, dass häufig gesetzliche Regelungen in Verträge übernommen werden, ohne dass damit ein Mehr gegenüber der gesetzlichen Regelung erstrebt wird.



Insbesondere würde aber eine solche Regelung, wenn sie sich der Ansicht des Klägers entsprechend auch auf bisher normativ geltende günstigere Arbeitsbedingungen beziehen sollte, einen so schweren Einbruch in die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages bedeuten, dass eine einschlägige Regelung nur dann unterstellt werden kann, wenn ganz eindeutig ein solcher Wille der Tarifpartner bestanden hätte und in den Regelungen des Tarifvertrages zum Ausdruck gekommen wäre. Letztlich würde das nämlich der Wirkung nach die Begründung einer Vorrangsklausel für den alten Tarifvertrag und damit für den hier vorliegenden Fall einer bisher geltenden Tarifordnung eine teilweise Nichtregelung insoweit und damit eine teilweise Aufrechterhaltung der Tarifordnung bedeuten. Ein solcher Wille der Tarifpartner kann aber ohne zwingenden Anhalt und insbesondere ohne deutliche Anzeichen für das Bestehen eines solchen Willens im Tarifvertrag selbst nicht unterstellt werden. Das Schrifttum und die Rechtsprechung (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO S. 423 mit Nachweisen) sind einheitlich der Ansicht, dass eine derartige Besitzstandsklausel eines Tarifvertrags sich ebenfalls nur auf solche günstigeren Arbeitsbedingungen bezieht, die auf Einzelverträgen oder auf Betriebsvereinbarungen beruhen, nicht aber auf solche auf Grund einer früheren Tarifordnung oder eines früheren Tarifvertrages.

In der Revisionsbegründung will der Kläger offenbar seine auch in den Vorinstanzen geäußerte Ansicht wiederholen, durch die Handhabung der Staffelung des Urlaubs sei diese zum Inhalt einer einzelvertraglichen Abmachung geworden. Es mag sein, dass die Beklagte 1945 bei Erlass ihrer Arbeitsordnung davon ausging, die Tarifordnung vom 13. August 1943 gelte für ihren Betrieb nicht oder nicht mehr. Daraus folgt aber entgegen der Annahme



der Revision nicht, dass die Beklagte nunmehr auf Grund ihrer Arbeitsordnung eine einzelvertragliche oder betriebsordnungsmässige Regelung angestrebt hat. Die Beklagte wollte immer nur tariflichen Urlaub geben, wie sich aus der Arbeitsordnung ergibt und wie insbesondere vom Landesarbeitsgericht tatsächlich für das Revisionsgericht bindend festgestellt ist. Damit scheitert aber die Annahme einer einzelvertraglichen oder betriebsordnungsmässigen (günstigeren) Regelung. Die Ausführungen der Revision laufen auch insoweit wiederum auf die unrichtige Annahme hinaus, normative Regelungen gingen als Arbeitsbedingungen in den Einzelvertrag über und würden dann nicht mehr durch Änderung der normativen Regelung auf kollektiver Ebene berührt.

Sonach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Ansicht vertreten, dass der Urlaubsanspruch des Klägers für das Urlaubsjahr 1956 sich nur nach der tariflichen Regelung des MTV bestimme. Den danach zustehenden Urlaub hat der Kläger aber erhalten. Die Forderung des Klägers auf Vergütung zusätzlicher 4 Urlaubstage ist deshalb nicht begründet.

Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Meier-Scherling

Bundesrichter Dr. Schröder
Wichmann ist erkrankt und an der
Unterschriftsleistung
verhindert:

gez. Dr. Meier-Scherling

Dr. Dr. Matthias

Frey

