

1. März 1956

21

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

Gesetz: TVG § 5

Leitsätze:

1. Eine Effektivklausel, die den Arbeitnehmern ihren bisherigen Lohn zuzüglich der im Tarifvertrag vorgesehenen Lohnerhöhung tariflich garantieren will, gehört regelmässig zum normativen Teil des Tarifvertrages; auf sie erstreckt sich daher regelmässig eine Allgemeinverbindlicherklärung.
2. Es ist nicht unmöglich, dass die Allgemeinverbindlicherklärung der zu Ziff. 1 genannten Effektivklausel im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Eine derartige Klausel braucht auch nicht gegen Art. 3 GG zu verstossen.
3. Die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages darf sich - jedenfalls in gewissen Grenzen - auch rückwirkende Kraft beilegen.

Aktenzeichen: 2 AZR 183/54

Urteil des BAG vom 1. März 1956

LAG Hannover



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



AZR 183/54

Sa 646/53 (Hannover)

Im Namen des Volkes! ²¹

Verkündet
am 1. März 1956

bez. Weinrich,
Regierungssekretär

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 1. März 1956 durch den
Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger
und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter
Fink und Wagner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
der I. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Hannover vom 16. März 1954 - 2 Sa 646/53 -
wird auf ihre Kosten 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](#)

Tatbestand:

Die Klägerin war in der Fabrik der Beklagten vom 17. April 1950 bis zum 8. August 1953 als Montiererin im Stundenlohn beschäftigt.

Von Januar 1952 bis zu ihrem Ausscheiden bezog sie gleichmäßig einen Stundenlohn von 1,05 DM. Dieser überstieg den an sich für sie infrage kommenden Tariflohn.

Zwischen dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., dem die Beklagte auf jeden Fall damals nicht angehörte, und der Industrie-Gewerkschaft Metall ist am 4. Oktober 1952 ein "Lohntarifvertrag" abgeschlossen worden, der nach seinem § 9 am 1. Oktober 1952 in Kraft trat. Ihn hat der Niedersächsische Sozialminister durch die Verfügung vom 9. Februar 1953 mit Wirkung vom 1. Februar 1953 für allgemein verbindlich erklärt; diese Verfügung ist im Bundesanzeiger Nr. 38 vom 25. Februar 1953 Seite 1, ausgegeben an gleichen Tage, bekanntgemacht. Seitdem galt der Lohntarifvertrag, worüber zwischen den Parteien kein Streit besteht, auch für den Betrieb der Beklagten.

§ 5 des Lohntarifvertrages gilt in besonderen Lohn- tafeln jeweils zunächst in den Spalten a - c die Grund- löhne und den Zeitlohndurchschnitt und in einer besonde- ren Spalte d die "Effektive Erhöhung in D-Pfg." an. § 7 besagt dann:

" Aus Anlaß dieses Tarifabschlusses erhält jeder im Betrieb beschäftigte Zeitlohnar- beiter den in Spalte d der Zeitlohntafeln ausgewiesenen Pfennigbetrag als effektive Verdienststeigerung."

Auf Grund dieser Bestimmung verlangt die Klägerin - für die Zeit vom 1. Februar 1953 bis zu ihrem Ausscheiden - die Nachzahlung eines Betrages in der rechnerisch unstrei- tigen Höhe von 59,03 DM.

Die Beklagte lehnt die Zahlung ab. Sie legt die bezeichnete Tarifbestimmung dahin aus, daß sie Arbeitnehmern, die erst durch die Allgemeinverbindlicherklärung dem Tarif unterfielen, nicht zugutekomme, und wendet außerdem die Versäumung der Ausschlußfrist des § 9 Abs.3 der von dem Reichstreuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Niedersachsen erlassenen "Tarifordnung für die Eisen- und Metallindustrie" vom 1. Oktober 1940 (Reichsarbeitsblatt Nr. 29 vom 15. Oktober 1940; Tarifregister Nr. 112/5) ein.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Mit der Revision verlangt die Beklagte die Abweisung der Klage, während die Klägerin um die Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

1.) Bei der Bejahung des Klagegrundes geht das Landesarbeitsgericht ohne nähere Erörterung davon aus, daß die Bestimmung des § 7 des Lohntarifvertrags zu dem normativen Teil des Tarifvertrags gehöre.

Zu Unrecht wendet sich die Revision gegen diese Rechtsansicht. Die bezeichnete Bestimmung ist, worüber zwischen den Parteien auch keine Meinungsverschiedenheit besteht, eine sogenannte "Effektivklausel" (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Auflage, § 4 Erl. 86). Durch sie soll die bei jeder Tarifierhöhung auftretende Frage, ob eine bisherige übertarifliche Vergütung von der Tarifierhöhung aufgesogen werden oder ob ein Abstand zu dem bisherigen Tariflohn auch für den neuen erhöhten Tariflohn aufrechterhalten bleiben soll, im vorliegenden Falle dahin gelöst werden, daß die Beibehaltung eines Abstandes sichergestellt wird.

Zu dem normativen Teil eines Tarifvertrags gehören nach § 1 Abs.1 TVG diejenigen Rechtsnormen, die den Inhalt von



Arbeitsverhältnissen ordnen sollen. Auch die zuvor in ihrem Wesen klargestellte Effektivklausel der hier in Rede stehenden Art ist durchaus geeignet, den Inhalt von Arbeitsverhältnissen zu gestalten. Allerdings gibt sie, wie Vielhaber (BB 50 Seite 940) richtig sieht, nicht jedem Arbeitnehmer den gleichen Lohn, sondern hält einen Lohnunterschied aufrecht. Damit wird die Regelung aber noch keine nur einzelvertragliche, sondern bleibt eine generelle und damit normative. Nur knüpft sie nicht, wie die übliche Regelung, an abstrakte Tatbestände, sondern an die Besonderheit des einzelnen Arbeitsverhältnisses an. Dieser verschiedene Anknüpfungspunkt berührt die Allgemeingültigkeit der Regelung nicht. Denn es werden bisher verschieden hohe Löhne gleichmäßig heraufgesetzt, die ungleichmäßigen Löhne also gleichmäßig, wenn auch - entsprechend der bisherigen Verschiedenheit - auf verschiedene Höhe, angehoben. Der verschiedene Ausgangspunkt und das Ergebnis verschieden hoher Löhne steht daher dem Begriff der normativen Regelung nicht entgegen (Hueck BB 54, 778/779; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl. § 4 Anm. 86). So hatte auch das Reichsarbeitsgericht (RAG ARS 5, 417-419; 7, 23-27; 8, 484-487) für den früheren Rechtszustand die normative Wirkung der Effektivklausel anerkannt.

Ist hiernach die Effektivklausel geeignet, zum normativen Teil eines Tarifvertrages zu gehören, so spricht im vorliegenden Falle - wie regelmäßig - auch der Sinn und Zweck der Effektivklausel dafür, daß sie unmittelbar die einzelnen Arbeitsverhältnisse gestalten und ihre Wirkung sich nicht - als eine nur obligatorische - auf die Tarifvertragsparteien beschränken sollte. Die gegenteilige, von der Revision dem Lohntarifvertrag gegebene Auslegung überzeugt nicht. Die den § 7 des Lohntarifvertrags einleitenden Worte "Aus Anlaß dieses Tarifabschlusses" ergeben nichts für die Auffassung der Revision, sondern sollen nur klarstellen, daß der Abschluß des Lohntarifvertrags die über-



tariflichen Bezüge der Arbeitnehmer nicht aufsaugen, sondern auch dem bisher übertariflich entlohnnten Arbeitnehmer eine "effektive Verdienststeigerung" bringen sollte; diese Absicht genügt, um die bezeichneten einleitenden Worte zu rechtfertigen. Daß sie einen weiteren Sinn, etwa den Ausschluß aus dem normativen Teil, haben sollen, kann aus ihrer Fassung nicht entnommen werden.

2.) Gehörte die Effektivklausel aber zum normativen Teil des Lohntarifvertrags, so hatte die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Abs.4 TVG die Folge, daß auch die Effektivklausel die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfaßte. Diese Schlußfolgerung entspricht auch der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts für die frühere Rechtslage (RAG ARS 8, 488-494).

3.) Die gegen die Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von der Revision erhobenen Angriffe, die sich auf angebliche Verstöße gegen im Zusammenhang mit der Erklärung zwingend zu beachtende Vorschriften stützen wollen, sind nicht begründet. Es kommt daher auf die Rechtsnatur der Allgemeinverbindlicherklärung für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits nicht an.

a) Daß das in § 5 Abs.1 Nr. 2 TVG erforderte "öffentliche Interesse", wie Vielhaber (BB 50 Seite 940) meint, deshalb bei einer Effektivklausel fehle, weil die soziale Angemessenheit nicht feststellbar sei, ist nicht einzusehen. Ob die Allgemeinverbindlichkeit "im öffentlichen Interesse geboten erscheint", ist an sich eine Ermessensentscheidung der den Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärenden Stelle (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3.Auflage, § 5 Erl. 8 und 53) und als solche ihrem Wesen nach der gerichtlichen Nachprüfung entzogen.

Zu Unrecht hält die Revision dieses Ermessen für überschritten und für willkürlich ausgeübt. Sie führt dazu aus, daß in keinem Fall die Allgemeinverbindlicherklärung einer Effektivklausel durch das öffentliche Interesse geboten sein



könne; denn die erzwungene übertarifliche Entlohnung belastete unter Umständen die betroffenen Betriebe zu stark. Indes haben sich die Tarifvertragsparteien der Effektivklausel unterworfen; dies ist ein genügender Anhalt dafür, daß sie auch für die Außenseiter tragbar ist. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, letzteres sei doch nicht der Fall.

b) Auch die Beanstandung der Revision, daß der Niedersächsische Sozialminister vor der Allgemeinverbindlicherklärung nicht "das Lohngefüge in den nicht tarifgebundenen Betrieben genau überprüft" habe, womit wiederum ein Verstoß gegen § 5 Abs.1 Nr.2 TVG gerügt wird, stellt die Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung nicht infrage.

Denn wie die einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärende Stelle sich die Gewißheit von den gesetzlichen Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung zu verschaffen, vor allem ob sie zu diesem Zweck besondere Ermittlungen anzustellen hat oder ob sie sich auf die Entgegennahme und die Auswertung der etwaigen nach §§ 4 und 5 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 7.Juni 1949 erhobenen Einwendungen beschränken darf, dafür gibt § 5 TVG keine bindende Anweisung. Als unerläßlich erfordert das Gesetz nur neben einem gültigen Tarifvertrag den Antrag einer Tarifvertragspartei und das Einvernehmen mit dem Tarifausschuß; das Vorhandensein dieser Voraussetzungen hat auch die Revision nicht in Zweifel gezogen. Alles Weitere überläßt das Gesetz dem pflichtgemäßen Ermessen der die Allgemeinverbindlichkeit aussprechenden Stelle. Dies gilt somit gleichfalls für die Frage, ob und in welchem Umfange sie das Lohngefüge der nicht tarifgebundenen Betriebe vor der Allgemeinverbindlicherklärung insbesondere einer Effektivklausel überprüft.

c) Schließlich enthält auch entgegen den Ausführungen der Revision die Allgemeinverbindlicherklärung der Effektivklausel keinen Verstoß gegen Art. 3 GG. An sich bindet nach Art. 1 Abs.3 GG das in Art. 3 GG aufgestellte Grundrecht



der Gleichheit auch die einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärende Stelle (siehe BAG 1, 259-262 ff.); die Verletzung dieses Grundrechts würde die Allgemeinverbindlicherklärung ungültig machen, mindestens soweit sie das Grundrecht der Gleichheit verletzt.

Die Revision sucht eine Verletzung des Gleichheitssatzes durch die Ausführung zu begründen, daß im Endergebnis die von Anfang an tarifgebundenen Arbeitnehmer schlechter gestellt würden als diejenigen Arbeitnehmer, die dem Tarifvertrag erst nachträglich durch die Allgemeinverbindlicherklärung unterworfen würden. Eine solche Schlechterstellung ist aber bei richtiger Auslegung des Lohntarifvertrages und der Allgemeinverbindlicherklärung nicht vorhanden. Denn wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, führt der Umstand, daß die Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung des Lohntarifvertrages erst mit dem 1. Februar 1953 beginnt, nicht dazu, daß die übertariflichen Lohnerhöhungen, die in ursprünglich nicht tarifgebundenen Betrieben nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages, hier also seit dem 1. Oktober 1952, etwa eingeführt worden sind, auf Grund der Effektivklausel voll erhalten bleiben; vielmehr gehen solche Lohnerhöhungen in der Effektivklausel auf. Denn auch die Allgemeinverbindlicherklärung bestimmt als Stichtag für die übertariflichen Löhne, die effektiv gesteigert werden sollen, das Inkrafttreten des Tarifvertrages, also den 1. Oktober 1952, und nicht den Tag des Wirksamwerdens der Allgemeinverbindlichkeit; die Allgemeinverbindlicherklärung ist insoweit an den Inhalt des für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages gebunden und kann von ihm gar nicht abgehen (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Auflage, § 5 Erl. 30).

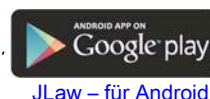
Auf die weitere Frage, ob bei einer anderen Auslegung des Lohntarifvertrages und der Allgemeinverbindlicherklärung, wie sie die Beklagte offenbar vornimmt, eine nach Art. 3 GG verbotene ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer vorliegen würde, braucht daher nicht näher eingegangen zu werden.

4.) Daß die Allgemeinverbindlicherklärung erst in dem am



25. Februar 1953 herausgegebenen Bundesanzeiger bekanntgemacht ist, steht, was auch die Revision nicht geltend macht, der Begründetheit des auf die Zeit vom 1. bis 24. Februar 1953 entfallenden Teils des Klageanspruchs nicht entgegen. Die in § 6 Satz 2 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 7. Juni 1949 enthaltene Bestimmung, daß der Zeitpunkt, mit dem die Allgemeinverbindlichkeit beginnt, "in der Regel nicht vor dem Tage der öffentlichen Bekanntmachung liegen soll", läßt ihrem Inhalt nach Ausnahmen zu. Die Rückwirkung belastet allerdings – wenigstens regelmäßig – den Arbeitgeber; sie kann daher, wenn sie unvorhergesehen eintritt, den Grundsätzen des Rechtsstaates widerstreiten. Auf den Zeitpunkt, von dem an die betroffenen, nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der Allgemeinverbindlicherklärung rechnen müssen, ist aber eine Rückwirkung zulässig (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 5 Erl. 23; für Gesetze: BVerfGE 1, 280; 2, 265). Mit der Allgemeinverbindlicherklärung müssen nun die Außenseiter mindestens ab der in § 4 der bezeichneten Durchführungsverordnung vorgesehenen Bekanntmachung des Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung rechnen. Daß dieser Zeitpunkt hier vor dem 1. Februar 1953 gelegen ist, liegt auf der Hand, da die Allgemeinverbindlicherklärung mit dem 9. Februar datiert ist. Ob der Rückwirkung lediglich der Zeitpunkt des Inkrafttretens des für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags als zeitliche Grenze gesetzt ist, braucht daher hier nicht entschieden zu werden.

5.) § 9 Abs. 3 der Tarifordnung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen vom 1. Oktober 1940 besagt: "weitergehende Lohnansprüche aller Art auf Grund der Tarifordnung hat das Gefolgschaftsmitglied binnen einer Ausschußfrist von 8 Wochen nach Aushändigung des Lohnnachweises beim Führer des Betriebes oder bei dessen Beauftragten schriftlich geltend zu machen". Dieser Ausschußfrist versagt das Landesarbeitsgericht mit der Be-



gründung die Wirkung, daß für die aus dem Lohntarifvertrag hergeleiteten Ansprüche nach § 4 Abs.4 Satz 3 TVG Ausschlußfristen nur im Tarifvertrag selbst vereinbart werden könnten. Eine solche zulässige Vereinbarung sieht das Landesarbeitsgericht auch nicht etwa in § 8 des Lohntarifvertrages, welcher lautet:

" § 8 Weitergeltung der Tarifordnung vom 1. Oktober 1940.

Die diesem Tarifvertrag widersprechenden Regelungen der weitergeltenden Tarifordnung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 1. Oktober 1940 finden während der Geltungsdauer dieses Vertrages keine Anwendung".

Hiergegen kämpft die Revision an, im Ergebnis aber ohne Erfolg.

Dahingestellt bleiben kann für den vorliegenden Fall die Streitfrage, ob allgemein die Ausschlußfristen in Tarifordnungen, soweit sie tarifvertragliche Ansprüche betreffen würden, außer Kraft getreten sind (Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Erl. 58). Denn auch von der der Beklagten günstigen Rechtsansicht aus, die diese Frage verneint, kann die bezeichnete Ausschlußfrist jedenfalls für die Ansprüche aus der hier vorliegenden Effektivklausel keine Anwendung finden. Nach dem Wortlaut des § 9 Abs.3 der Tarifordnung erstreckt sich die Ausschlußfrist überhaupt nur auf die Lohnansprüche aus der Tarifordnung, sie kann sich also nicht beziehen auf die des Lohntarifvertrags. Aber auch eine entsprechende Anwendung der Bestimmung, die ihrerseits durch § 8 des Lohntarifvertrags aufrechterhalten ist, führt zu keinem der Beklagten günstigen Ergebnis. Die Tarifordnung vom 1. Oktober 1940 regelt nämlich überhaupt nicht die Lohnsätze, sondern nimmt in § 5 Buchstabe b gerade die Lohngruppeneinteilung und die Lohnsätze aus und überläßt ihre Regelung "der für den Betrieb gültigen Lohntarifordnung".



Die Ausschlußfrist der Tarifordnung vom 1. Oktober 1940 bezieht sich ihrem Inhalt nach also nicht auf die Lohnsätze und kann daher auch auf die Effektivklausel nicht entsprechend angewandt werden.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Fink

Wagner

