

Aktenzeichen: 4 AZR 244/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 20. Juni 1984
- 4 AZR 244/82 -

I. Arbeitsgericht München Urteil vom 18. März 1981
- 23 Ca 6064/80 -

II. Landesarbeitsgericht München Urteil vom 22. April 1982
- 6 Sa 675/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Trennungsgeld nach Tarifänderung

Gesetz: TVG § 1 Auslegung; MTV für die Arbeitnehmer des
Milchprüfring Bayern e.V. § 14

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Einwirkung von Tarifänderung auf Trennungsgeld



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



4 AZR 244/82
6 Sa 675/81 München

Verkündet am
20. Juni 1984

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Wehner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts München vom 22. April 1982 - 6 Sa 675/81 - und des Arbeitsgerichts München vom 18. März 1981 - 23 Ca 6064/80 - aufgehoben.

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 16.151,40 DM nebst 4 % Zinsen seit 9. Juli 1980 zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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:

Der 1918 geborene Kläger war in der Zeit vom 1. November 1945 bis zum 31. Mai 1979 als Milchprüfer bei dem Beklagten beschäftigt. Die Parteien sind tarifgebunden, wobei der Beklagte selbst Tarifvertragspartei ist.

Am 1. Oktober 1972 wurde der Kläger von seinem bisherigen Dienstort A in das 40 km entfernte R versetzt. Seinen Wohnsitz in A behielt er bei; er bewohnt dort ein eigenes Haus. Seine Frau ist am Wohnort berufstätig. Der Beklagte zahlte dem Kläger bis September 1975 Trennungsgeld aufgrund der damaligen tariflichen Vorschriften des Manteltarifvertrages für die beim Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer vom 18. Oktober 1967 sowie der Protokollnotiz zu diesem Manteltarifvertrag vom 10. Februar 1972. Für die anschließende Zeit vom 1. Oktober 1975 bis 31. Dezember 1975 wurde der Beklagte zur Zahlung von Trennungsgeld mit rechtskräftigem Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. Januar 1977 (2 Sa 546/76) verurteilt, wobei das Landesarbeitsgericht München die Ansicht vertreten hat, § 14 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages vom 23. Mai 1973 betreffe auch Versetzungsfälle, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages am 1. März 1973 durchgeführt worden waren. Der Beklagte hat gemäß der landesarbeitsgerichtlichen Verurteilung für diese Zeit Trennungsgeld an den Kläger gezahlt. Hingegen hat er einen Trennungsgeldanspruch des Klägers für die Zeit ab dem 1. Januar 1976 ausdrücklich abgelehnt.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von Trennungsgeld für die Zeit vom 1. Januar 1976 bis zu seiner Pensionierung am 31. Mai 1979 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 16.151,40 DM nebst 4 % Zinsen begehrt.

Dazu hat er vorgetragen, der Trennungsgeldanspruch ab 1. Januar 1976 ergebe sich aus der tariflichen Bestimmung des § 14 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages für die beim Beklagten tätigen Arbeitnehmer vom 23. Mai 1973. Dort sei



- 3 -

konkretisiert worden, in welchen Fällen die Höchstbezugsdauer von drei Jahren nicht mehr gelten solle. Diese Voraussetzungen erfülle er unstreitig. Er habe daher einen Trennungsgeldanspruch über den Dreijahreszeitraum hinaus erworben.

Der Kläger hat beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger
16.151,40 DM nebst 4 % Zinsen hieraus ab
Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hält den Klageanspruch für unbegründet, weil § 14 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages vom 23. Mai 1973 nicht Versetzungsfälle erfasse, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits durchgeführt worden seien, wie im Falle des Klägers. Die vom Kläger vertretene Ansicht führe dazu, daß rückwirkend und ohne zeitliche Beschränkung alle in der Vergangenheit durchgeführten Versetzungsfälle von der Trennungsgeldregelung des MTV erfaßt würden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Der Kläger verfolgt mit der Revision sein Klagebegehren weiter, während der Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte und begründete Revision hatte Erfolg. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen steht dem Kläger auch für die Zeit vom 1. Januar 1976 bis zum 31. Mai 1979 das begehrte Trennungsgeld zu.

Auszugehen ist von der Regelung des § 14 Ziff. 1 des MTV vom 23. Mai 1973, wo folgendes bestimmt ist:

1. Trennungsgeld

- a) Bei Versetzung eines Verheirateten oder diesem gemäß § 13 Ziff. 2 Gleichgestellten mit eigenem Haushalt am bisherigen Dienort auf unbestimmte Zeit an einen um mehr als 10 km entfernten Ort wird ein Trennungsgeld bis zur Höchstdauer von 3 Jahren gewährt. Das gleiche gilt, wenn durch die Versetzung die Entfernung vom Wohnort zum neuen Dienort gegenüber der Entfernung zum



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



bisherigen Dienstort sich um mehr als 10 km vergrößert.

- b) Wird ein verheirateter Arbeitnehmer durch Verlegung oder Auflösung seiner Untersuchungsstelle an einen anderen Dienstort versetzt und beträgt dadurch die Entfernung zwischen Wohnort und dem neuen Dienstort mehr als 35 km Landwegstrecke, so wird Trennungsgeld über die Höchstdauer von 3 Jahren gewährt, wenn der Arbeitnehmer am Tage des Dienstortwechsels das 45. Lebensjahr vollendet hat und solange einer der folgenden persönlichen Gründe fortbesteht:
1. Der Arbeitnehmer bewohnt am bisherigen Dienstort oder Wohnort ein eigenes Haus oder eine Eigentumswohnung und besitzt an einer dort gelegenen Wohnung ein Dauerwohnrecht oder ein Dauernutzungsrecht. Dieser Tatbestand gilt auch als erfüllt, wenn der Ehegatte des Arbeitnehmers Eigentümer des Hauses oder der Wohnung oder Inhaber des Dauerwohnrechts oder des Dauernutzungsrechts ist.
 2. Der Ehegatte des Arbeitnehmers geht von der bisherigen gemeinschaftlichen Wohnung einer Erwerbs- oder Berufstätigkeit nach, die an dem neuen Dienstort nicht oder nur unter nicht zumutbaren Bedingungen ausgeübt werden könnte.
 3. Ein kinderzuschlagsberechtigtes Kind, das im Haushalt des Arbeitnehmers wohnt, steht in der Schul- oder Berufsausbildung und kann die Schule oder die Ausbildungsstelle ohne Gefährdung des Ausbildungszieles nicht wechseln.
 4. Am neuen Dienstort stehen nur Wohnungen zur Verfügung, die eine erhebliche Mehrbelastung deshalb erfordern, weil der Arbeitnehmer am bisherigen Dienst- oder Wohnort eine besonders preisgünstige Wohnung bewohnt.

Die unter Ziff. 1-3 genannten Voraussetzungen müssen am Tage des Dienstortwechsels erfüllt gewesen sein.

Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat noch andere Tatbestände als berechtigte persönliche Gründe anerkennen.

c) Trennungsgeld wird gewährt:



- 5 -

aa) Bei Entfernungen über 20 km Landwegstrecke für jeden Kalendertag mit Ausnahme der Urlaubs- und Krankheitstage.

bb) Bei Entfernungen von 10 km bis zu 20 km Landwegstrecke für jeden Arbeitstag.

Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt, wenn die Versetzung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt.

d) Bei Abordnung wird Verheirateten und Ledigen Trennungsgeld gewährt.

e) Die Höhe des Trennungsgeldes wird im Gehaltsabkommen festgelegt.

Der Arbeitnehmer erhält Fahrtkostenersatz (2. Klasse) oder Wegstreckenentschädigung bei Antritt der Versetzung oder der Abordnung und bei deren Beendigung.

Diese Regelung löste § 12 Ziff. 2 des MTV vom 18. Oktober 1967 ab, der bestimmte, daß Trennungsentschädigung nur bis zur Höchstdauer von 3 Jahren bei Versetzung zu zahlen war. Ergänzt wurde aber diese Bestimmung durch eine Protokollnotiz vom 20. Februar 1972, in der bereits folgendes festgelegt worden war:

"In § 12 — sonstige Vergütungen — werden die Ziffern 1 u. 2 außer Kraft gesetzt und durch folgenden Wortlaut ersetzt:

1. Trennungsgeld

Wird ein Verheirateter oder diesem gemäß § 11 des Vertrages Gleichgestellter mit eigenem Haushalt am bisherigen Dienstort auf unbestimmte Zeit an einen anderen Ort versetzt, hat er Anspruch auf Trennungsgeld bis zur Höchstdauer von 3 Jahren; in besonderen Härtefällen kann dieser Zeitraum durch Betriebsvereinbarungen verlängert werden. Das gleiche gilt, wenn durch die Versetzung die Entfernung vom Wohnort zum neuen Dienstort gegenüber der Entfernung zum bisherigen Dienstort sich vergrößert.

Das Trennungsgeld wird gewährt:

a) bei Entfernungen über 20 km Landwegstrecke für jeden Kalendertag der Abwesenheit vom Wohnort mit Ausnahme der Urlaubs- und Krankheitstage.



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



- 6 -

- 6 -

- b) bei Entfernungen bis zu 20 km Landwegstrecke für jeden Arbeitstag der Abwesenheit vom Wohnort.

Das Trennungsgeld wird bei einer Abordnung Verheirateten und Ledigen gewährt.

Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt, wenn die Versetzung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt.

Die Höhe des Trennungsgeldes wird im Gehaltsabkommen festgelegt.

Der Arbeitnehmer erhält Fahrtkostenersatz (2. Klasse) oder Wegstreckenentschädigung bei Antritt der Versetzung oder bei Abordnung und bei deren Beendigung."

Der Kläger wurde am 1. Oktober 1972 versetzt und konnte damit schon nach der alten Regelung in den dort genannten Härtefällen und bei Vergrößerung der Entfernung vom Wohnort zum neuen Dienstort gegenüber der Entfernung zum bisherigen Dienstort Trennungsgeld auch über die Dauer von 3 Jahren hinaus erhalten. Wenn dann diese bisherige Kann-Vorschrift durch den Tarifvertrag vom 23. Mai 1973 umgewandelt wurde und unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Trennungsentschädigung für die Dauer der Versetzung ohne zeitliche Begrenzung gewährt wird, wirkt diese neue Tarifbestimmung kraft normativer Wirkung nach § 4 Abs. 1 TVG zwingend und unabdingbar auf alle zur Zeit des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages bestehenden Rechtsverhältnisse ein. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen handelt es sich dabei nicht um das Problem der Rückwirkung von Tarifverträgen. Eine solche Rückwirkung hätte ausdrücklich zum Ausdruck kommen müssen, indem etwa der Tarifvertrag oder diese Tarifbestimmung von einem zurückliegenden Zeitpunkt an in Kraft gesetzt worden wäre. Darum geht es aber im vorliegenden Fall nicht. Der Kläger will nicht für zurückliegende Zeiten Trennungsgeld oder höhere Trennungsentschädigung erhalten, sondern nur für einen Zeitraum vom Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vom 23. Mai 1973 an Trennungsgeld nach den Regelungen dieses Tarifvertrages beziehen. Das ist kein Problem der

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Rückwirkung von Tarifverträgen, sondern allein der Einwirkung neuer tariflicher Normen auf bestehende Rechtsverhältnisse. Wenn z.B. die Höhe des Trennungsgeldes geändert wird, wirkt sich eine Erhöhung oder gegebenenfalls auch Herabsetzung der Sätze für das Trennungsgeld auch auf die laufenden Trennungsentschädigungen aus. Ab Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages ist dann das Trennungsgeld in der neuen Höhe zu bezahlen genauso wie Löhne und Gehälter vom Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrages an sich nach den neuen Lohn- und Gehaltssätzen richten.

Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß der Kläger am 1. Oktober 1972 und damit vor Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 23. Mai 1973 versetzt worden ist. Bei der Trennungsentschädigung handelt es sich nämlich um einen laufenden Bezug, der nicht einmalig bei der Versetzung entsteht und dann nur ratenweise ausgezahlt wird, sondern um einen Anspruch, der durch die Versetzung ausgelöst wird und nur dann fortbesteht, wenn laufend während des jeweiligen Bezugszeitraumes die Voraussetzungen für die Trennungsentschädigung jeweils weiter erfüllt werden.

Was aber für die Höhe des Trennungsgeldes gilt, kann auch für die Dauer des Anspruches nicht anders ausgelegt werden. Solange die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Dauer der Trennungsentschädigung nicht ausdrücklich bestimmen, welche Trennungsgeldfälle erfaßt bzw. nicht erfaßt werden, wirkt auch die Veränderung der Zeitdauer, für die Trennungsgeld beansprucht werden kann, auf alle laufenden Rechtsverhältnisse ein, in denen der Anspruch auf Bezahlung von Trennungsgeld besteht. Die Veränderung der Dauer der Zeit, für die Trennungsgeld zu zahlen ist, stellt sich ebenso als Modalität des Anspruchs auf Trennungsentschädigung dar wie die Höhe des Trennungsgeldes. Zwar könnten die Tarifvertragsparteien ausdrücklich bestimmen, daß bestimmte Veränderungen solche Fälle nicht berühren sollen, die aufgrund früherer Versetzung einen Anspruch

- 8 -



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

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

- 8 -

auf Trennungsentschädigung ausgelöst haben. Dann würde festgelegt, daß Trennungsgeldansprüche aus früheren Versetzungen noch nach altem Recht abgewickelt werden sollen. Eine solche Bestimmung müßte aber ausdrücklich getroffen werden. Wird sie wie im vorliegenden Fall nicht festgelegt, dann gilt die allgemeine Regel, daß tarifvertragliche Normen ab ihrem Inkrafttreten alle bestehenden Rechtsverhältnisse ergreifen.

Der Kläger hat aber im vorliegenden Fall zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages vom 23. Mai 1973 noch Trennungsgeld bezogen. Ihm stand der Anspruch auf Trennungsgeld aufgrund der Versetzung vom 1. Oktober 1972 noch zu, so daß sich die Veränderungen sowohl bezüglich der Höhe des Trennungsgeldes als auch hinsichtlich der Dauer des Anspruches auf ihn noch auswirkten. Es kommt insoweit nicht mehr darauf an, ob der Kläger auch nach früherem Recht einen Anspruch auf einen längeren Trennungsgeldbezug als für die Dauer von 3 Jahren haben konnte. Da noch innerhalb des Anspruchszeitraumes von 3 Jahren die Voraussetzungen geändert worden sind und nunmehr nach den besonderen Bestimmungen des § 14 Ziff. 1 MTV vom 23. Mai 1973 die Voraussetzungen für die verlängerte Dauer des Bezugszeitraumes von Trennungsentschädigung festgelegt wurden, war nunmehr zu prüfen, ob der Kläger auch diese neuen, erleichterten Voraussetzungen erfüllt. Das ist unstreitig der Fall. Der Kläger bewohnt nicht nur in A ein eigenes Haus, dort ist auch seine Ehefrau berufstätig, so daß die Voraussetzungen sogar doppelt erfüllt sind.

Etwas anderes könnte nur gelten, wenn der Anspruch auf Trennungsentschädigung wegen des Ablaufs der früheren Gewährungsfrist von 3 Jahren bereits erloschen gewesen wäre. In einem solchen Fall ist das Rechtsverhältnis, aus dem Trennungsgeldansprüche erwachsen können, nach dem bisherigen Recht bereits beendet. Dann kann sich die Veränderung des Anspruches durch den neuen Tarifvertrag nicht mehr auswirken.

- 9 -



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



Deshalb bestehen auch die Bedenken des Beklagten und der Vorinstanzen nicht, daß durch eine solche neue Regelung unabsehbare Zahlen von Ansprüchen aus früheren Versetzungen nachträglich noch erwachsen könnten. Der Kläger hatte vielmehr auch noch nach altem Recht einen Anspruch auf Trennungsgeld, so daß die Modalitäten dieses Anspruches und damit auch die Bezugsdauer durch den neuen Tarifvertrag von dessen Inkrafttreten an geändert werden konnten.

Damit stand aber dem Kläger der der Höhe nach unstreitige Betrag auf Trennungsgeld nebst Zinsen seit Rechtshängigkeit zu. Die Kosten des Rechtsstreits hatte demgemäß der Beklagte zu tragen (§ 91 ZPO).

Dr. Neumann

Dr. Koffka

Dr. Etzel

E. Wehner

Dr. Feller



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)