

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

53

30. APR. 1969

Gesetz: TVG § 1 Rückwirkung

Leitsatz: Ein rückwirkend in Kraft gesetzter Tarifvertrag kann ein Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf dessen zwischenzeitliche Beendigung nur dann erfassen, wenn auch zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages noch Tarifgebundenheit besteht.

Aktenzeichen: 4 AZR 335/68

Urteil des BAG vom 30. April 1969

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 335/68

8 Sa 35/68 Düsseldorf (Köln)

53

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. April 1969

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. April 1969 durch den Bundesrichter Dr. Neumann, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zwerenz und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Mai 1968 - 8 Sa 35/68 - aufgehoben.

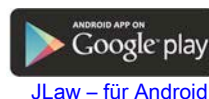
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Ehemann der Klägerin war beim Arbeitsamt S als Hauptvermittler beschäftigt und erhielt zuletzt Vergütung nach VergGr. V b BAT. Er war Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Der Ehemann der Klägerin ist am 3. Juli 1966 verstorben. Die Klägerin und ihre Kinder I W und H W N sind seine Erben.

Die Klägerin macht Ansprüche aufgrund der beiden Tarifverträge vom 1. August und 2. August 1966 geltend, die rückwirkend ab 1. Januar 1966 bzw. ab 1. April 1966 eine Erhöhung der Vergütung der Angestellten der Beklagten durch Einführung des Bewährungsaufstieges bzw. Tariflohnerhöhungen vorsehen. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, daß den Erben des verstorbenen Ehemannes der Klägerin ein Betrag von 496,80 DM zusteht, wenn beide Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis kraft ihrer Rückwirkung Anwendung finden. Die Klägerin hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie und ihre Kinder I W und H W N 496,80 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 15. August 1966 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie trägt vor, daß die Anwendung beider Tarifverträge nicht möglich sei, weil mit dem Tod des Ehemannes der Klägerin die Tarifgebundenheit beendet sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

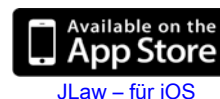
Auf die Revision war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß ein tariflicher Anspruch der Klägerin auf Zahlung von Vergütung aus den rückwirkend in Kraft getretenen Tarifverträgen vom 1. und 2. August 1966 nicht besteht. Entgegen der Auffassung der Revision und in Übereinstimmung mit der Ansicht des Landesar-

- 3 -



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



beitsgerichts scheitert ein Tarifanspruch, der auf die Klägerin übergegangen sein könnte, daran, daß zum Zeitpunkt des Abschlusses der Tarifverträge vom 1. und 2. August 1966 keine Tarifgebundenheit mehr bestand. Mit der bisherigen Rechtsprechung ist daran festzuhalten, daß ein rückwirkend in Kraft gesetzter Tarifvertrag ein Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf dessen zwischenzeitliche Beendigung nur dann erfassen kann, wenn auch zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages noch Tarifgebundenheit besteht (BAG AP Nr. 2 und 5 zu § 1 TVG Rückwirkung). Diese Tarifgebundenheit endete jedoch, wie das Landesarbeitsgericht feststellt, nach § 6 der Satzung der Gewerkschaft ÖTV von August 1964 mit dem Tode des Mitglieds.

Wenn die Revision demgegenüber meint, Tarifnormen seien Rechtsnormen und müßten deshalb wie Gesetznormen auf alle Arbeitsverhältnisse einwirken, die im Rückwirkungszeitraum bestanden haben und für die im Rückwirkungszeitraum Tarifgebundenheit bestanden hat, geht dieser Vergleich fehl. Gesetznormen wirken kraft Territorialitätsprinzip oder aufgrund des öffentlich-rechtlichen Gewaltverhältnisses von Über- und Unterordnung auf alle unterworfenen Staatsbürger. Insoweit ist Voraussetzung für die Einwirkung von Gesetznormen nur entweder die Staatsbürgerschaft oder aber der Aufenthalt auf dem Territorium des Geltungsbereichs. Demgegenüber sind Tarifnormen keine öffentlich-rechtlichen Normen, sondern wirken nur kraft Sozialautonomie im Rahmen des vom Staat den Tarifvertragsparteien gewährten Rechtsetzungsbereichs nach dem Tarifvertragsgesetz. Nach § 3 TVG wirken Tarifnormen grundsätzlich aber nur für Tarifunterworfenen. Der Unterschied besteht also darin, daß die Gesetznormen ohne weiteres alle dem Herrschaftsbereich Unterworfenen erfassen, während die Tarifnormen nur dann Wirkung zeitigen können, wenn der Arbeitnehmer der Sozialautonomie gerade dieses Verbandes unterworfen ist. Damit genügen nicht das Bestehen des Arbeitsverhältnisses und Tarifbindung zu einem bestimmten Zeitraum als Voraussetzung für die Anwendung eines rückwirkend in Kraft gesetzten Tarifvertrages. Vielmehr muß dann die Legitimation zur Normsetzung auch noch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages



vorhanden sein. Nur dann ist der jeweilige Verband berechtigt, auch noch für einen früheren Zeitraum für damals Tarifgebundene Normen zu setzen. Anderenfalls würde der Bereich der Sozialautonomie überschritten. Ein Verband kann nicht mehr ihm angehörende Mitglieder nämlich nicht für einen zurückliegenden Zeitraum begünstigen oder verpflichten. Im Grundsatz zutreffend weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß diese Grenzen der Sozialautonomie insbesondere für rückwirkend in Kraft gesetzte Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer einleuchten. Insoweit braucht aber nicht einmal auf die zur Zeit wenig wahrscheinliche Möglichkeit einer rückwirkenden Tariflohnsenkung hingewiesen zu werden. Das Tarifrecht ist nämlich nicht nur ein Schutzrecht zugunsten der Arbeitnehmer, sondern bringt einheitliche Regelungen für beide Sozialpartner. Dann müssen aber die Auswirkungen auch für die Arbeitgeberseite Berücksichtigung finden. Dort bringt eine Tariflohnerhöhung rückwirkend eine Verschlechterung mit sich, der sich ein Arbeitgeber vielleicht wegen seiner besonderen wirtschaftlichen Lage durch den Austritt aus dem Verband entziehen wollte. Für diese Fälle der rückwirkenden Verschlechterungen der Tarifbestimmungen wird deshalb zu Recht eine Legitimation der Verbände gegenüber ausgetretenen Mitgliedern allgemein abgelehnt. Dann kann aber nichts anderes für den entsprechenden Fall einer Rückwirkung günstiger Tarifnormen gelten.

Demgegenüber kann auch nicht eingewendet werden, daß Tarifbindung zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses in allen den Fällen nicht gefordert wird, in denen die Mitgliedschaft erst nach Abschluß des Tarifvertrages erworben wird. Dann sind die bisherigen Tarifverträge bekannt und können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Erwerb der Mitgliedschaft jedenfalls Gewißheit darüber verschaffen, welche Normen für sie durch die Verbandszugehörigkeit Geltung erhalten. In diesen Fällen wird also die Legitimation des Verbandes durch den Beitritt nachträglich durch eine Art von Genehmigung der bisherigen Handlungen geschaffen. Die Mitgliedschaft bedeutet aber nicht, daß den Verbänden auch für die Zukunft die Legitimation gegeben wird, ein



früher bestandenes Arbeitsverhältnis trotz einer inzwischen beendeten Mitgliedschaft zu erfassen. Ähnlich wie eine Vollmacht mit dem zugrunde liegenden Rechtsgeschäft endet, findet auch die Legitimation des Verbandes zur Rechtsetzung mit dem Ende der Mitgliedschaft ihre Beendigung. In Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung muß deshalb für den Fall der Rückwirkung von Tarifverträgen gefordert werden, daß noch zum Zeitpunkt des Abschlusses der Tarifverträge Tarifgebundenheit besteht (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II, 1. Halbband S. 463, S. 490 Anm. 45, S. 496 Anm. 60; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Band II, S. 265, 382; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., § 4 Anm. 49; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964 S. 231). Der gegenteiligen Meinung von Bulla (Betrieb 1951 S. 818), der bis zum Austritt eine unechte Tarifgebundenheit an den neuen Tarifvertrag annehmen will, kann nicht zugestimmt werden, denn für das Vorliegen einer besonderen Art unechter Tarifgebundenheit fehlt jeglicher Anhaltspunkt. Auch der Auffassung von Neumann-Duesberg (JZ 1960 S. 525 [527/287]) kann nicht gefolgt werden, da sie mit dem Verbot rückwirkender Verschlechterung der Tarifbedingungen verbunden ist. Rückwirkende Verschlechterungen können aber nicht nur auf Seiten der Arbeitnehmer geschehen werden, sondern müssen ebenso auch auf Arbeitgeberseite Berücksichtigung finden.

Findet aber damit eine Rückwirkung von Tarifnormen dann nicht statt, wenn beim Abschluß des Tarifvertrages keine Tarifgebundenheit mehr besteht, muß das auch für den Fall gelten, daß die Tarifgebundenheit durch den Tod endet. Es kann dabei dahingestellt bleiben, ob, wie es das Landesarbeitsgericht erörtert, die Tarifbindung mit den Erben fortgesetzt werden könnte, da hier eine entsprechende Satzungsbestimmung fehlt und auch sonst die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind. Auch in anderen Fällen kann durch außenliegende oder unverschuldete Ereignisse die Tarifgebundenheit enden, z. B. beim Übertritt zu einem anderen Verband wegen Berufswechsels. Festzuhalten ist in jedem Falle daran, daß objektiv Tarifgebundenheit zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages vorliegen muß.



Da diese Voraussetzungen hier nicht erfüllt sind, fehlt einem tariflichen Anspruch die Rechtsgrundlage.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht erörtert, ob der Anspruch der Klägerin nicht aus sonstigen Gründen berechtigt sein kann. Hier kommt eine vertragliche Anspruchsgrundlage in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht. Es ist gerichtsbekannt und deshalb auch in der Revisionsinstanz zu beachten, daß im öffentlichen Dienst und auch bei der Beklagten Tariflöhne ohne Rücksicht auf Tarifgebundenheit gezahlt worden. Allgemein werden bei der Beklagten, was auch für den Ehemann der Klägerin anzunehmen ist, Arbeitsverträge abgeschlossen, die die Anwendung der tariflichen Bestimmungen ohne Rücksicht auf die Gewerkschaftszugehörigkeit vorsehen. Wird aber an alle Arbeitnehmer der Tariflohn und damit auch rückwirkend ab 1. Januar bzw. 1. April 1966 der erhöhte Tariflohn ohne Rücksicht auf die Tarifbindung gezahlt, kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, daß die Tarifbindung zum Ehemann der Klägerin durch dessen Tod weggefallen ist. Damit würde der Ehemann der Klägerin als Gewerkschaftszugehöriger sogar benachteiligt, wenn nämlich nur wegen des Wegfalls der Tarifgebundenheit hier die Nachzahlung der rückwirkenden Tariflohnerhöhung verweigert wird, während sonst ohne Rücksicht auf Tarifbindung und ggf. sogar beim Austritt eines Gewerkschaftsmitglieds aus der Gewerkschaft die rückwirkende Lohn-erhöhung kraft Arbeitsvertrages gezahlt wird.

Das gilt insbesondere auch dann, wenn auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer zusätzlich noch § 7 des Tarifvertrages vom 2. August 1966 angewendet wird, wonach die rückwirkende Lohn-erhöhung nur solchen Angestellten nicht zugute kommen soll, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 1966 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Sollte danach sogar für nach dem 30. Juni 1966 verschuldet entlassene Arbeitnehmer die Tariflohnerhöhung nachgezahlt werden, auch sofern keine Tarifbindung kraft Gewerkschaftszugehörigkeit besteht, so muß dieser höhere Tariflohn auch an die Klägerin gezahlt werden, obschon die Tarifbindung durch Tod ihres Ehemannes am 3. Juli 1966 geendet hat.



Da es hierzu noch an jeglichen Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht fehlt, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Das Berufungsgericht wird dabei auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez. Dr. Neumann Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier
Dr. Zwerenz Prieschl

