Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 553/00
Bundesarbeitsgericht 10. Senat — Urteil vom 16. Mai 2001
- 10 AZR 553/00 -

I. Arbeitsgericht
Berlin — Urteil vom 9. Dezember 1999
- 25 Ca 21883/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin — Urteil vom 15. Juni 2000
- 3 Sa 114/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichworte:

Besitzstandszulage - Wechsel des Arbeitsplatzes

Gesetze:

BGB § 611; Zulagentarifvertrag für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG § 10 a

Leitsätze:

keine

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 553/00
3 Sa 114/00
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Mai 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Marquardt und Reinecke, die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Kiel für Recht erkannt:

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

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

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. Juni 2000 - 3 Sa 114/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Zulage nach § 10 a des Zulagentarifvertrages für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer der DB AG (ZTV), der kraft Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar ist.

Der Kläger war seit 1973 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Deutschen Bahn AG (DB AG), beschäftigt. Da sein bisheriger Arbeitsplatz im Geschäftsbereich Werke ersatzlos entfallen war, wurde er zum 1. Januar 1998 zum damaligen Dienstleistungszentrum Arbeit (DZA) der DB AG versetzt. Die Beklagte übernahm die Geschäfte des DZA mit dem Tag ihrer Gründung, dem 15. Dezember 1998. Ihr Unternehmensgegenstand ist die Erbringung und Vermarktung von Personalmarketing-Dienstleistungen, insbesondere Arbeitsvermittlung und Personalüberlassung sowie die Erarbeitung und Realisierung von Personalmarketing-Strategien und Konzepten für den konzernweiten Arbeitsmarkt der DB AG und für Dritte, ferner alle damit im Zusammenhang stehenden Geschäfte sowie Beratungs- und Dienstleistungen.

Bis zu seiner zum 1. Januar 1998 wirksam gewordenen Versetzung in das DZA erhielt der Kläger eine monatliche Zulage iHv. 487,34 DM brutto. Hierbei handelte es sich um eine unbefristete, pauschalierte Besitzstandszulage, die zum Ausgleich für den Wegfall der Gedinge-, Zeitlohnzulage und/oder Leistungszulage geschaffen worden war.

Gemäß der Übergangsregelung des § 10 a ZTV erhielt der Kläger ab dem 1. November 1997 anstatt der bisherigen Zulagen eine persönliche Zulage „Leistungslohn“ (ZÜL), deren Voraussetzungen er an den Stichtagen 31. Oktober 1997 und 1. November 1997 erfüllt hatte.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Im Hinblick auf seine Versetzung zum 1. Januar 1998 erhielt der Kläger jedoch die Mitteilung, daß ihm keine Zulage mehr nach § 10 a ZTV bezahlt werde. Statt dessen erhielt er die Zulage RP nach § 10 Abs. 2 ZTV. Diese Prämie ist im Falle des Klägers auf 36 Monate befristet.

Seit seiner Versetzung zum DZA erbrachte der Kläger keine Zulagen auslösenden Tätigkeiten mehr.

Der Kläger meint, ihm stehe die persönliche Zulage nach § 10 a ZTV zu. Seine Versetzung in das DZA sei kein „nicht nur vorübergehender Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz", weil es sich schon vom selbstdefinierten Zweck dieser Unternehmenseinheit her immer nur um einen vorübergehenden Wechsel handeln könne. Dies werde dadurch bestätigt, daß die durchschnittliche Beschäftigungsdauer nach eigenen Angaben des DZA 6,5 Monate betrage. Nur wenn endgültig feststehe, daß eine Beschäftigung in Bereichen, in denen ehemals Gedinge-, Zeitlohnzulage und/oder Leistungszulagen gezahlt worden seien, nicht mehr möglich sei, solle nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Zulage wegfallen. Für die Zeitdauer des Aufenthaltes eines Arbeitnehmers im DZA könne dies nicht zutreffen. Auch sei in diesem Zeitraum ein Einsatz in Bereichen möglich, in denen ehemals die genannten Zulagen gezahlt worden seien.

Der Kläger hat beantragt

> festzustellen, daß er auch nach seiner Versetzung in das Dienstleistungszentrum Arbeit Anspruch auf Zahlung der persönlichen Zulage, Leistungslohn (ZÜL) gem. § 10 a ZTV DB AG hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie meint, dem Kläger stehe lediglich die Zulage RP zu. Er habe seinen früheren Arbeitsplatz dauerhaft verlassen. Dieser existiere seit dem 31. Dezember 1997 rationalisierungsbedingt nicht mehr. Auf Grund der Festlegung im Beschäftigungsbündnis Bahn sei die Versetzung in das DZA an Stelle der betriebsbedingten Kündigung getreten. Damit sei der Kläger nicht nur vorübergehend, sondern - da seine Rückkehr unmöglich sei - dauerhaft auf einen anderen Arbeitsplatz gewechselt. Da am neuen Arbeitsplatz ein Leistungslohnverfahren am 31. Oktober 1997 nicht gegolten hätte, habe er gem. § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV keinen Anspruch auf die Zulage ZÜL. Maßgeblich für die Prüfung der Voraussetzungen des § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV sei der ursprüngliche Arbeitsplatz des Arbeitnehmers.

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

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

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Dem Kläger steht die begehrte unbefristete Zulage nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Klage sei unbegründet, da der Kläger nicht „nur vorübergehend" auf einen anderen Arbeitsplatz gewechselt sei. Unter „vorübergehend" sei nur ein kurzer Zeitraum zu verstehen, der nach 12 Monaten jedenfalls überschritten sei. Ein Wechsel müsse innerhalb von zwölf Monaten in einen Bereich erfolgen, für den am 31. Oktober 1997 das Leistungslohnverfahren nach § 10 a Abs. 1 Nr. 1 a ZTV gegolten habe. Da der Kläger jedenfalls zweieinhalb Jahre keine Tätigkeit auf einem solchen Arbeitsplatz ausgeübt habe, habe er keinen Anspruch auf die Zulage ZÜL. Somit könne dahinstehen, ob das voraussichtliche Tätigwerden bereits zu Beginn des Wechsels schon festgestanden haben müsse.

II. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis und teilweise in der Begründung.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der unbefristet gestalteten Zulage ZÜL gem. § 10 a ZTV, denn er ist gemäß der Ausnahmebestimmung des § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV infolge einer Maßnahme nach § 16 Abs. 1 RSTV nicht nur vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz gewechselt.

1. Maßgeblich sind folgende tarifliche Bestimmungen:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) **Zulagentarifvertrag für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer der DB AG (ZTV)**

„§ 10a

Übergangsregelung

(1) 1. Der Arbeitnehmer, der

a) am 31. Oktober 1997 unter § 6 Abs. 2, § 14, Anlage 1 Abschn. D, Anhang I § 7 Abs. 11, Anhang III § 5 Abs. 1, Anhang IV § 3 Abs. 1 oder Anhang V LTV fällt

und

b) am 31. Oktober 1997 schon und am 01. November 1997 noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht

und

c) in der Zeit vom 01. Januar 1997 bis 30. Juni 1997 mindestens 450 Stunden im Gedinge-, Zeitlohnzulage- und/oder Leistungszulagenverfahren gearbeitet hat oder gearbeitet hätte oder Zulage A/Zulage RP[1)] erhalten hat,

erhält vom 01. November 1997 anstatt Gedingeüberverdienst oder Zeitlohnzulage bzw. Leistungszulage eine persönliche Zulage Leistungslohn - Zulage ZÜL -.

...

[1)] nur bei vorübergehendem Wechsel

...

4. Wechselt der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme nach § 16 Abs. 1 RSTV nicht nur vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz, erhält er abweichend von § 10 Abs. 2 Nr. 2 die Zulage RP in Höhe der Zulage ZÜL, es sei denn, der Arbeitnehmer wird auf einen Arbeitsplatz in einen Bereich versetzt, für den am 31. Oktober 1997 ein Leistungslohnverfahren nach Nr. 1 Buchst. a gegolten hat. Ansonsten findet § 10 Abs. 2 Nr. 3 bis 5 Anwendung.

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

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

§ 10

Rationalisierungszulage

(1) ...

(2) 1. Wechselt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme nach § 16 Abs. 1 RSTV nicht nur vorübergehend

...

von einem Prämienverfahren in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,

erhält sie/er eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn sie/er in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet hat. ...“

In Ziffer 2 ist die Berechnung der Höhe und in Ziffer 3 die Staffelung der Befristung geregelt.

b) **Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung für die Arbeitnehmer der DB AG (RSTV)**

„...

§ 2

Anwendungsbereich

Eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrags ist eine technische, betriebliche oder organisatorische Maßnahme bzw. eine Maßnahme im Gesamtprozeß der Umstrukturierung der Bahn, die zum Wegfall eines Arbeitsplatzes führt.

..“

2. Unstreitig ist zwischen den Parteien, daß der Kläger die Voraussetzungen in § 10 a Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a - c ZTV zum Stichtag erfüllte. Somit war ab dem 1. November 1997 grundsätzlich nach § 10 a Abs. 1 Nr. 1 ZTV der Anspruch auf die Zulage ZÜL gegeben.

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

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

3. Nach seiner zum 1. Januar 1998 wirksam gewordenen Versetzung in das DZA fällt der Kläger unter die Ausnahmebestimmung des § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV, nach der die Zulage zwar in der Höhe der Zulage ZÜL gezahlt wird, jedoch eine Befristung der Zahlung eintritt, die im Falle des Klägers auf Grund weiterer Regelungen unstreitig ist.

a) Die Versetzung des Klägers in das damalige DZA stellt eine Maßnahme nach § 16 Abs. 1 RSTV dar, denn der Arbeitsplatz des Klägers ist auf Grund einer Rationalisierungsmaßnahme im Gesamtprozeß der Umstrukturierung der Bahn weggefallen.

b) Der Kläger ist auf einen „anderen Arbeitsplatz" iSd. § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV gewechselt, obwohl im DZA bzw. bei der Beklagten von ihrem selbstdefiniertem Zweck her keine „Arbeitsplätze" im räumlich-gegenständlichen Sinne zur Verfügung stehen, sondern die ihr zugehörigen Arbeitnehmer lediglich in Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern - vorwiegend im DB-Konzern - vermittelt werden. Ein „Arbeitsplatzwechsel" iSd. § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV liegt aber nicht nur dann vor, wenn der Arbeitsplatz sich räumlich und gegenständlich, sondern auch dann, wenn sich die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit ändert. Dies geht schon daraus hervor, daß in § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV eine Ausnahmebestimmung getroffen ist, die auf den Inhalt der Tätigkeit abstellt, nämlich darauf, ob diese einem Leistungslohnverfahren unterlag oder nicht. Die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit besteht bei der Beklagten in der Bereitschaft, sich auf ein breites Spektrum von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern vermitteln zu lassen, ähnlich wie in einem Arbeitnehmer-Überlassungsunternehmen. Insoweit unterscheidet sie sich von der zuvor geschuldeten Tätigkeit.

c) Der Kläger ist nicht nur vorübergehend auf den Arbeitsplatz bei der DZA bzw. der Beklagten gewechselt.

Für die Beurteilung des Charakters einer Maßnahme als „vorübergehend" oder „nicht nur vorübergehend" iSd. ZTV kommt es grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Vornahme dieser Maßnahme an. Die Tarifvertragsparteien verwenden die Begriffe „vorübergehend" bzw. „nicht nur vorübergehend" beispielsweise in § 3 Abs. 1 des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer der DB AG (ETV), in dem unter der Überschrift „Grundsätze für die Eingruppierung" geregelt ist, daß diese sich nach der von den Arbeitnehmern ausgeführten und „nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit" richte. In § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Ersteingruppierung für die zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Ersteingruppierungs-TV) wird auf eine „nicht nur vorübergehend" verrichtete andere Tätigkeit Bezug genommen. Bezüg-

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

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

lich der vorgenannten Vorschriften hat der Senat entschieden, daß es für die Frage, ob eine Tätigkeit „nicht nur vorübergehend“ übertragen oder verrichtet werde, auf den Akt der Übertragung selbst und dessen Bestimmung durch den Arbeitgeber ankomme *(BAG 7. Juni 2000 - 10 AZR 348/99 - nv.)*. Danach ist die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit die Ausnahme vom Regelfall der nicht nur vorübergehenden Übertragung.

Diese Grundsätze sind auch auf den hier vorliegenden Fall zu übertragen. Es kommt darauf an, ob der Arbeitgeber im Moment des Wechsels diesen ausdrücklich als vorübergehend bezeichnet hat oder nicht. Ist dies nicht der Fall, hat der Regelfall des nicht nur vorübergehenden Wechsels stattgefunden.

Eine solche Bestimmung hat die damalige Arbeitgeberin des Klägers bei dessen Versetzung zum DZA nicht getroffen. Der Kläger ist vielmehr auf unbestimmte Zeit versetzt worden.

Die Versetzung des Klägers in das DZA ist auch nicht wegen des Charakters dieser Einrichtung als vorübergehend zu bezeichnen. Auch wenn der Unternehmenszweck darin besteht, Personalmarketing-Dienstleistungen zu erbringen, und die durchschnittliche Dauer des Verbleibs der Arbeitnehmer in diesem Bereich 6,5 Monate betragen sollte, ist eine Vermittlung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Versetzung ungewiß und - wie sich im Fall des Klägers gezeigt hat - keineswegs gewährleistet. Es kommt nicht darauf an, daß die Versetzung dauerhaft oder endgültig sein oder so bezeichnet sein müßte, um „nicht nur vorübergehend“ zu sein. Ist die Maßnahme für eine unbestimmte Zeit getroffen, ist sie jedenfalls nicht nur vorübergehend.

d) Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus der Ausnahmebestimmung des § 10 a Abs. 1 Nr. 4 Satz 1 letzter Satzteil ZTV, da der Kläger nicht in einen Bereich versetzt worden ist, für den am 31. Oktober 1997 ein Leistungslohnverfahren nach Nr. 1 Buchst. a gegolten hat. In der DZA bzw. der Beklagten hat niemals ein solches Leistungslohnverfahren gegolten. Im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben kann die Frage, ob die Versetzung im Sinne der Ausnahmevorschrift zeitgleich mit dem nicht nur vorübergehenden Wechsel des Arbeitnehmers im Sinne des ersten Satzes von § 10 a Abs. 1 Nr. 4 ZTV erfolgen muß und ob und wie lange ggf. die Zeitpunkte auseinander liegen können.

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

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

4. Das Ergebnis entspricht dem bei der Tarifvertragsauslegung zu berücksichtigenden Sinn und Zweck der Regelung. Sowohl die Zulagen nach § 10 ZTV als auch die Zulage nach § 10 a ZTV sind dem Abschnitt IV des ZTV unter der Überschrift „Besitzstandsbezogene Zulagen" zugeordnet. § 10 trägt die ausdrückliche Überschrift „Rationalisierungszulagen". § 10 a ist mit „Übergangsregelung" überschrieben. Daraus ergibt sich, daß der Besitzstand immer dann, wenn der Arbeitsplatz von Rationalisierung betroffen ist, anders geschützt wird als dann, wenn der Arbeitsplatz an sich erhalten bleibt, nur finanzielle Minderungen infolge der Überleitung in das neue Entgeltsystem der Bahn ausgeglichen werden sollen. Soweit der Arbeitsplatz, wie der des Klägers, von Rationalisierung betroffen ist, soll nur in einem genau bezeichneten Ausnahmefall eine unbefristete Zulage gezahlt werden, nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz in einen Bereich versetzt wird, für den am 31. Oktober 1997 ein Leistungslohnverfahren nach Nr. 1 a gegolten hat. Dieser von der Regel - befristete Zulage bei Rationalisierung - abweichende Ausnahmefall ist nach Sinn und Zweck der tariflichen Regelung anhand des Gesamtzusammenhanges dahingehend zu bestimmen, daß grundsätzlich nur der Akt der Umsetzung/Versetzung zeigen kann, ob er eingetreten ist.

5. Das Auslegungsergebnis steht ebenfalls im Einklang mit der Rechtsprechung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung der tariflichen Regelungen zur Entgeltsicherung im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Bahn.

Die Zulagen im Abschnitt IV ZTV dienen der Entgeltsicherung, wie dies in der Rechtsprechung des Sechsten Senats zur Entgeltsicherung bei kinderbezogenen und anderen persönlichen Zulagen der Fall war *(BAG 10. August 2000 - 6 AZR 133/99 - zVv.; 10. August 2000 - 6 AZR 134/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Bahn Nr. 9 = EzA TVG § 4 Deutsche Bahn Nr. 5; 20. Juli 2000 - 6 AZR 164/99 - nv.; 24. Februar 2000 - 6 AZR 660/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Bahn Nr. 4 = EzA TVG § 4 Deutsche Bahn Nr. 3; 24. Februar 2000 - 6 AZR 550/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Bahn Nr. 7 = EzA TVG § 4 Deutsche Bahn Nr. 4; 1. Oktober 1998 - 6 AZR 119/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 16 = EzA TVG § 4 Deutsche Bahn Nr. 1)*. Dies ergibt sich zT wörtlich aus dem Text. So werden in § 10 Abs. 1 Nr. 5 und in § 10 Abs. 2 Nr. 2 die Begriffe „Entgeltsicherungsfrist" und „Entgeltsicherungsfall" verwendet. Im übrigen zeigt dies auch der Begriff „Besitzstandsbezogene Zulagen" in der Überschrift des Abschnitts. Die Arbeitnehmer sollen durch die Änderung des tariflichen Vergütungssystems keine unmittelbaren finanziellen Nachteile er-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

leiden. Andererseits wird deutlich, daß die Tarifvertragsparteien besitzstandsbezogene Zulagen dauerhaft möglichst abbauen wollen. Dies hat der Sechste Senat bereits für kinderbezogene Vergütungsbestandteile *(zB BAG 24. Februar 2000 - 6 AZR 550/98 - aaO; 20. Juli 2000 - 6 AZR 164/99 - aaO)* und für eine persönliche Zulage zur Sicherung eines Unterschiedsbetrags in der Eingruppierung *(zB BAG 10. August 2000 - 6 AZR 133/99 - aaO)* erkannt. Dies ist auch hier der Fall, wie beispielsweise die Anrechnungsregelungen in § 10 Abs. 1 Nr. 4, § 10 Abs. 2 Nr. 5, § 10 a Abs. 1 Nr. 3 ZTV zeigen. Es widerspräche der vorhandenen Tendenz zum dauerhaften Abbau der Entgeltsicherungsinstrumente, wenn der Ausnahmefall des § 10 a Abs. 1 Nr. 4 Satz 1 letzter Halbsatz ZTV noch „auf unbestimmte Zeit hinausgeschoben" werden könnte. Die Entgeltsicherungsinstrumente richten sich nach dem Zustand, der im Zeitpunkt der Umstrukturierung der Bahn und der Überleitung des Entgeltsystems vorgefunden *(BAG 20. Juli 2000 - 6 AZR 164/99 - aaO)* und hergestellt wird.

III. Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag Reinecke Marquardt

Lindemann D. Kiel

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

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