

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja) auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: TVG § 1 Abs. 1; Tarifverträge zwischen der Hamburger Hochbahn AG und der ÖTV vom 11. November 1952 (Ziff. IV), vom 11. Dezember 1953 (§ 23), vom 11. März 1957 (§ 21), Zusatzvereinbarung vom 11. November 1952 (Buchst. A); ATO; BGB § 162; Lohn tariff bei der Hamburger Hochbahn AG

Leitsätze: Die Tarifvertragsparteien haben nur dann die Befugnis, mit rückwirkender Kraft bereits entstandene Ansprüche der Tarifunterworfenen zu beschneiden, wenn ein dringendes Bedürfnis nach einer generellen Regelung besteht und wenn, was jedenfalls beim Firmentarifvertrag der Fall sein kann, die Verpflichtung der in demselben Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer, aufeinander Rücksicht zu nehmen, das Zurücktreten der individualrechtlichen Position des Einzelnen hinter das Gesamtinteresse erheischen. Außerdem darf die tarifliche Regelung zum mindesten im allgemeinen nicht nur in der Verkürzung bereits erworbener Ansprüche bestehen, sondern muß gleichzeitig auch neue Ansprüche gewähren.

Aktenzeichen: 2 AZR 267/60
Urteil des BAG vom 14. Juni 1962

LAG Hamburg



2 AZR 267/60

1 Sa 35/59 Hamburg

Verkündet
am 14. Juni 1962

gez. Damm,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 78

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling und die Bundesarbeitsrichter Wendel und Höcker für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Mai 1960
– 1 Sa 35/59 – aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der 1898 geborene Kläger, der von 1917 bis 1920 Wehrdienst abgeleistet hat, ist seit dem 13. Dezember 1924 im Dienste der Beklagten; zunächst war er Schaffner, später Kontrolleur. Vom 1. August 1945 ab wurde er - einer ihm am 17. Juli 1945 gemachten mündlichen Eröffnung gemäß - vom Kontrolleur zum Wagenkupppler herabgestuft, und zwar weil er seit 1. Mai 1933 Mitglied der NSDAP gewesen war und sich außerdem als Blockleiter betätigt hatte. Von 1947/48 ab wurde er im Büro des Betriebsbahnhofs beschäftigt, zunächst mit der Dienstbezeichnung Schaffner und seit dem 23. November 1949 mit der Dienstbezeichnung Oberschaffner. Zuletzt wurde er bezahlt nach Lohn tariff I in der Lohngruppe II.

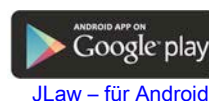
Der Kläger verlangt mit seinem zuletzt gestellten Antrag nur noch Zahlung des Unterschieds zwischen dem ihm ohne Herabstufung tariflich zustehenden Gehalt als Kontrolleur und dem ihm tatsächlich gezahlten Lohn und Gehalt, und zwar für die Zeit ab 1. Januar 1956 bis zum 30. April 1960.

Er macht in erster Linie geltend, daß die Herabstufung nicht wirksam gewesen sei. Es fehle schon an dem Ausspruch einer Abänderungskündigung durch die Leitung der Beklagten. Ihm sei die bevorstehende Herabstufung nur mündlich durch den Oberinspektor M angekündigt worden. Außerdem sei ihm gegenüber eine etwaige Abänderungskündigung nicht gerechtfertigt, ja sogar sittenwidrig gewesen. Denn er habe - unter Anrechnung der Militärdienstzeit - schon kurz vor der Unkündbarkeit gestanden. Die Beklagte habe solche Arbeitnehmer betriebsüblicherweise als bereits unkündbar behandelt. Wenn man seine 1912 - 1915 in einem städtischen Waisenhaus absolvierte Gärtnerlehre miteinrechne, habe er sogar jenseits der Unkündbarkeitsgrenze gestanden. Schließlich sei auch nicht das Datum der Herabstufung, sondern das des Wirksamwerdens einer etwaigen Kündigung maßgebend. Seine Herabstufung sei ferner auf Wunsch eines will-

- 3 -



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



kürlich verfahrenen 30-Männer-Kollegiums erfolgt, das, ohne dazu gewählt zu sein, sich Betriebsrat genannt habe. Auch sei des weiteren die Zustimmung des Arbeitsamtes nach der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1. September 1939 weder eingeholt noch erteilt worden.

In zweiter Linie macht der Kläger geltend, daß er seit seiner Versetzung in das Bahnhofsbüro nicht einmal die für diese Tätigkeit vorgesehene tarifliche Bezahlung erhalten habe. Zum mindesten müsse seine jetzige Tätigkeit tariflich richtig bewertet und er in die ihm zustehende Tarifgruppe eingruppiert werden.

Im Laufe des Rechtsstreits hat die Beklagte den Kläger mit Wirkung vom 1. April 1959 besser eingruppiert, nämlich nunmehr in eine Angestelltengaltsgruppe mit rückwirkender Ausgleichszahlung vom 1. Juli 1958, was aber der Kläger weder nach Höhe noch nach Zeitraum für ausreichend hält.

Die Beklagte hält das Klagebegehren für unbegründet. Ob der Betriebsrat 1945 den vom Kläger behaupteten starken Einfluß gehabt habe, sei unerheblich; nicht dieser, sondern die Leitung der Beklagten habe den Kläger herabgestuft. Da der Kläger im Dienste der Beklagten geblieben sei, interessiere nicht, ob sie bei der Herabstufung für den Fall, daß der Kläger nicht einverstanden gewesen sei, eine Kündigung ausgesprochen habe. Sie habe nämlich dem Kläger mit der Herabstufung das Angebot zu einer entsprechenden Vertragsänderung gemacht, auf das der Kläger durch schlüssiges Verhalten eingegangen sei. Er habe in der Folgezeit auch nie die bisherigen Dienste eines Kontrolleurs angeboten.

Die Beklagte beruft sich ferner auf die Tarifvereinbarung der ÖTV mit der Beklagten vom 11. November 1952, wonach die Beklagte das Recht zur Einweisung der Arbeitnehmer in eine geringere Stellung bei Zahlung des für diese Stelle vorgesehenen geringeren Lohnes nachträglich auch für Rückstufungen nach dem 1. Mai 1945 erhalten ha-



- 4 -

be. Daß der Kläger die nach dieser Tarifvereinbarung vorgesehene Ausgleichszahlung eines Arbeitnehmers von mehr als 20 und weniger als 25 Dienstjahren bezogen hat, ist unstreitig.

Die Beklagte beruft sich weiterhin auf Verwirkung sowie auf tarifliche Ausschlußfristen und auf Verjährung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, daß der Kläger zur Zeit der Herabstufung noch nicht unkündbar gewesen sei. Soweit der Kläger hilfsweise die richtige Einstufung seiner jetzigen Tätigkeit begehrt, hat das Arbeitsgericht seine Klage abgewiesen, weil es angenommen hat, daß der Kläger richtig eingestuft worden sei, nachdem die Beklagte ihn während des Prozesses rückwirkend ab 1. April 1959 mit Ausgleichszahlung ab 1. Juli 1958 höher eingestuft hat.

Im Berufungsrechtszuge hat der Kläger eine etwa in seinem Verhalten liegende Erklärung, mit seiner Herabstufung einverstanden gewesen zu sein, mit der Begründung angefochten, die Zwangslage, sonst entlassen zu werden, habe bis jetzt andauert; auch habe jetzt erst im Prozeß die Beklagte zugegeben, daß dem Kläger für den Fall der Nichtannahme die Entlassung gedroht habe.

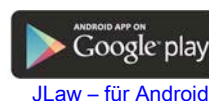
Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers hin das Urteil aufgehoben. Es hat gemäß dem im zweiten Rechtszuge gestellten Klageantrag die Beklagte verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1956 bis zum 30. April 1960 den Unterschied des Gehalts zu zahlen, welches dem Kläger nach den ab 31. Juli 1945 gültigen Tarifen als Kontrolleur zugestanden hat, und dem Lohn, den er als Oberschaffner bis zum 31. März 1959, bzw. dem Gehalt, das er als Betriebshofsangestellter ab 1. April 1959 erhalten hat, und zwar unter Berücksichtigung der erhaltenen Ausgleichszahlungen.

Gegen dieses Urteil wendet sich die Revision der Beklagten, mit der sie ihren Klageabweisungsantrag weiter verfolgt.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe

A) Die Rechte des Klägers bestimmen sich vor allem nach den Tarifverträgen vom 11. November 1952, 1. Dezember 1953 und 11. März 1957, die die ÖTV mit der Beklagten abgeschlossen hat.

In dem zwischen der Beklagten und der ÖTV abgeschlossenen Tarifvertrage vom 11. November 1952 ist in Ziffer IV bestimmt:

"Einweisung in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe

Ohne daß es einer Änderungskündigung bedarf, kann der Arbeitnehmer durch schriftliche Mitteilung in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe eingewiesen werden. Er erhält vom Tage der Einweisung an Lohn oder Gehalt nach seiner neuen Tätigkeit. Hierzu tritt eine Ausgleichszahlung:

- a) bis zur Höhe des letzten vor der Einweisung verdienten Grundlohnes oder -gehaltes auf die Dauer von 4 Wochen für Arbeitnehmer, die am Tage der Einweisung weniger als 20 volle Dienstjahre bei der Gesellschaft geleistet haben.
- b) In gleicher Höhe wie unter a) auf unbestimmte Zeit für Arbeitnehmer, die am Tage der Einweisung 20 volle Dienstjahre, jedoch noch nicht 25 volle Dienstjahre bei der Gesellschaft geleistet haben.
- c) bis zu dem jeweiligen bzw. zukünftigen Grundlohn oder -gehalt der alten Tarifgruppe für Arbeitnehmer, die am Tage der Einweisung 25 volle Dienstjahre bei der Gesellschaft geleistet haben.
- d) Die Regelung unter c) gilt auch für jeden Arbeitnehmer, der infolge eines im Betrieb in Ausübung des Berufes nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig erlittenen Unfalles oder infolge einer im Sinne der RVO anerkannten Berufserkrankung in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe eingewiesen wird. Hierbei können die auf



- 6 -

Grund gesetzlicher Bestimmungen oder aus vom Arbeitgeber ganz oder teilweise getragenen Versicherungen bezogenen Leistungen dem Arbeitnehmer bis zur Hälfte auf die Ausgleichszahlung angerechnet werden.

In den Fällen a - c besteht kein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, wenn die Einweisung in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem in seiner Person liegenden und von ihm verschuldeten Grund erfolgt."

In der Zusatzvereinbarung vom 11. November 1952 heißt es zu A:

"Die Rechtsnormen aus Ziffer IV des Tarifvertrages gelten mit Wirkung ab 1. August 1952 für Arbeitnehmer, die seit dem 1. Mai 1945 in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe zurückversetzt oder eingewiesen worden sind."

Ferner zu C:

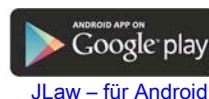
"Für Arbeitnehmer, die unter Absatz 2 der Vereinbarung der Parteien vom 19.11.1951 fallen, gilt, soweit sie am Tage der Zurückversetzung oder Einweisung in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe nicht 25 volle Dienstjahre zurückgelegt hatten, als 'Höhe des letzten vor der Einweisung verdienten Grundlohnes oder -gehaltes' die Lohn- oder Gehaltshöhe nach dem Stand vom 31. Juli 1952 einschließlich der Ausgleichszahlungen. Die H verpflichtet sich, als Übergangsausgleich im Laufe eines Monats nach Abschluß des nächsten Lohn- oder Gehaltstarifvertrages der Parteien, der eine Lohn- und Gehaltserhöhung mit sich bringt, einmalig jedem dieser Arbeitnehmer DM 100,-- zu zahlen."

Diese Bestimmungen sind in den Tarifverträgen der folgenden Jahre, nämlich in dem Tarifvertrage vom 11. Dezember 1953 in § 23 und in dem vom 11. März 1957 in § 21 wiederholt worden.

- 7 -



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



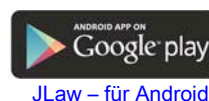
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. 1) Durch die vorstehend wiedergegebenen Bestimmungen sollen auch die seit dem 1. Mai 1945 in eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsgruppe eingewiesenen Arbeitnehmer der Beklagten erfaßt werden. Sie sollen nach der Zusatzvereinbarung unter A vom 11. November 1952 mit Wirkung vom 1. August 1952 ab so behandelt werden, als ob schon zur Zeit ihrer Herabstufung die Beklagte das ihr jetzt im Tarifvertrag vom 11. November 1952 zu IV eingeräumte Direktionsrecht gehabt hätte. Hinsichtlich des Ausgleichsanspruchs für die betroffenen Arbeitnehmer soll es, wie aus der lediglich an die Tatsache der Einweisung in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe anknüpfenden, eine Abänderungskündigung für bedeutungslos erklärenden Bestimmung zu entnehmen ist, für die Anwendung der tariflichen Bestimmungen gleichgültig sein, ob eine Herabgruppierung seinerzeit aufgrund einer berechtigten Abänderungskündigung oder aufgrund vertraglicher Umgestaltung des Arbeitsvertrages oder rechtlich nicht einwandfrei erfolgt war (vgl. hierzu auch Urteil des Ersten Senats vom 17. September 1957 in 1 AZR 300/56). Jeder nach dem 1. Mai 1945 zurückgestufte Arbeitnehmer hat sich nach den Tarifbestimmungen mit der Herabstufung abzufinden. Damit verliert er nach diesen Vorschriften bei einer zu Unrecht erfolgten Herabstufung seine etwaigen Ansprüche aus § 615 BGB ab 1. August 1952. Andererseits erwerben alle nach dem 1. Mai 1945 zurückgestuften Arbeitnehmer nach den Tarifabmachungen ohne Rücksicht darauf, ob sie zu Recht oder zu Unrecht zurückgestuft worden waren, Ausgleichsansprüche nach Maßgabe der von ihnen abgeleisteten Dienstzeit.

Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber geglaubt, diese Tarifbestimmungen nur für diejenigen Arbeitnehmer anwenden zu dürfen, denen bei der Herabgruppierung eine Abänderungskündigung ausgesprochen war, für die ein wichtiger Grund, etwa eine besondere Anweisung der Besatzungsmacht, vorlag, d.h. also, daß es jedenfalls im Ergebnis nur gegenüber den Arbeitnehmern die Tarifvorschriften anwendet, für die die tarifliche Regelung durch Einräumung des Aus-



gleichsanspruchs eindeutig einen in die Zukunft wirkenden Vorteil bedeutet. Dagegen ist das Landesarbeitsgericht der Auffassung, die Tarifbestimmungen seien nicht anwendbar auf die nach 1945 rechtlich unzulässig herabgruppierten Arbeitnehmer, zu denen es den Kläger gezählt hat. Eine Anwendung auf diese Gruppe von Arbeitnehmern würde bedeuten, daß sie bereits vorher wirksam erworbene Rechte, wie etwa den Anspruch aus § 615 BGB, mit rückwirkender Kraft verlören. Eine solche Rückwirkung sei aber im Tarifvertrag nicht mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen.

Dem vermochte der Senat nicht zuzustimmen.

Die Zusatzvereinbarung vom 11. November 1952 zum Tarifvertrage vom gleichen Tage befaßt sich im wesentlichen gerade nur mit der Rückwirkung und der Erfassung aller ab 1. Mai 1945 herabgruppierten Arbeitnehmer und bestimmt mit den Worten "... in die Tätigkeit einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe zurückversetzt oder eingewiesen worden sind" für sie eindeutig, daß es keiner Abänderungskündigung und keiner vertraglichen Abänderung bedarf, es also auf die Frage, ob eine etwa 1945 ausgesprochene Herabgruppierung damals überhaupt wirksam war, nicht ankommt.

Es war auch, wenn die Tarifvertragsparteien schon die Geschehnisse nach dem Zusammenbruch rechtlich auffangen und ordnen wollten, sinnvoll, alle damals herabgruppierten Arbeitnehmer einheitlich zu erfassen und nicht danach zu unterscheiden, ob ihnen gegenüber eine Abänderungskündigung ausgesprochen war und für diese ein wichtiger Grund vorlag oder nicht und ob der herabgruppierte Arbeitnehmer mit seiner Herabgruppierung einverstanden war, bzw. sie hingenommen hat oder nicht. Denn hierin liegen im Hinblick auf eine nachträglich vorgenommen Gesamtordnung keine wirklich gewichtigen Unterschiede. Wenn die Besatzungsmacht bei dem einen Arbeitnehmer die Herabgruppierung namentlich gefordert und damit der Beklagten einen wichtigen Grund zur Abänderungskündigung gegeben hat und bei einem anderen nicht, so war das doch mehr oder minder zufällig, nicht aber das Ergebnis einer allseitigen Prüfung und Untersuchung. Ebensowenig rechtfertigt der Umstand, daß der eine herabgruppierte Arbeitnehmer gegen die Herabgruppierung protestiert, der andere sie ausdrücklich oder still hingenommen hat, eine dauernde unterschiedliche Behandlung.



2) Ist hiernach der Wille der Tarifvertragsparteien, alle nach dem 1. Mai 1945 herabgruppierten Arbeitnehmer einheitlich zu erfassen, hinreichend deutlich zum Ausdruck gekommen, so fragt es sich nunmehr, ob die rechtliche Macht der Tarifvertragsparteien so weit ging, den nach 1945 rechtlich nicht einwandfrei herabgruppierten Arbeitnehmern ihre Ansprüche aus § 615 BGB zu nehmen und überhaupt in ihr Vertragsverhältnis gestaltend einzugreifen.

Der Erste Senat hat sich in dem um die Auslegung der hier in Rede stehenden Tarifverträge geführten Streit der Tarifvertragsparteien - 1 AZR 164/61 - mit der Frage beschäftigt, wie die Dienstzeit zu berechnen ist, nach der sich der Ausgleichsanspruch der nach dem 1. Mai 1945 herabgruppierten Arbeitnehmer bemißt. Für diese Frage hat der Erste Senat in seinem Urteil vom 16. Februar 1962 ausgesprochen, daß eine neue tarifliche Ordnung in ihrem Geltungsbereich die bisherige tarifvertragliche oder tarifordnungsmäßige Regelung verdrängt, auch wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstigere Bestimmungen enthält. Das läßt der Erste Senat gerade auch für die in dem vorliegenden Prozeß ebenfalls in Rede stehende Bestimmung A der Zusatzvereinbarung vom 11. November 1952 gelten. Der Erste Senat gibt die in der Zusatzvereinbarung getroffene Regelung inhaltlich wieder, nämlich, daß das in Ziffer IV des Tarifvertrages vom 11. November 1952 geschaffene Recht der Beklagten, Arbeitnehmer ohne Abänderungskündigung in eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsgruppe einzuweisen, auch für die nach dem 1. Mai 1945 zurückgestuften Arbeitnehmer rückwirkend gelten soll. Das hält der Erste Senat ohne weiteres für zulässig. Für seine Entscheidung, daß die Dienstjahre, nach denen sich der Ausgleichsanspruch des herabgruppierten Arbeitnehmers bemißt, nicht nach der gerade in Kraft stehenden späteren tariflichen Regelung, sondern nach der tariflichen Regelung berechnet wird, die im Zeitpunkt der Herabgruppierung galt, geht er nämlich einfach



- 10 -

von jener Regelung aus und setzt sie damit als rechtswirksam voraus.

Dem der Entscheidung des Ersten Senats zu Grunde liegenden Gedankengang ist beizupflichten. Zwar können die Tarifpartner nicht schlechthin und schrankenlos gestaltend in die Rechtspositionen der Tarifunterworfenen eingreifen und ihnen dadurch bereits erworbene Ansprüche unbegrenzt und unbeschränkt nehmen (vgl. Siebert, Festschrift für Nipperdey, S. 119 ff. [129 ff.]; Hueck-Nipperdey, Lehrb., 6. Aufl., II zu § 15 II 4 b, S. 193/194). Wo allerdings die Grenze zwischen einer noch zulässigen Regelung und einem bereits unzulässigen Eingriff in die für sich bestehende individuelle Rechtsposition zu ziehen ist, wird sich nicht immer leicht bestimmen lassen. Bereits abgewinkelte Ansprüche der Arbeitnehmer aus Tarifvertrag können schlechtdings überhaupt nicht erfaßt werden. Das ginge über die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien, wie sie in § 1 Abs. 1 TVG umschrieben ist, weit hinaus, es würde das persönliche Leben der Arbeitnehmer im Kerne treffen (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO). Eine Regelung, die den Arbeitnehmern tariflich bereits erworbene, aber noch nicht vollständig abgewinkelte Individualrechte nur nimmt, ohne gleichzeitig einen gewissen Ausgleich zu gewähren, wird – zum mindesten im allgemeinen – ebenfalls nicht zulässig sein. Damit würden die Tarifvertragsparteien gleichfalls in einem mit der persönlichen Rechtsposition des Arbeitnehmers nicht vertretbaren Ausmaß Herren dieser Rechtsstellung sein (vgl. auch BAG 7, 280 [288/289]). Auch wird man den tariflichen Eingriff in die individuelle Position nur unter der Voraussetzung zulassen dürfen, daß ein dringendes Bedürfnis nach einer generellen Regelung besteht, also wenn die mit der Tarifmacht korrespondierende Ordnungsaufgabe der Tarifvertragsparteien in einer wesentlichen Hinsicht angesprochen ist, und wenn des weiteren, was jedenfalls beim Firmentarif-

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
[\(mobile App\)](#)



vertrag der Fall sein kann, die auf der Grundlage ihres Miteinanderarbeitens sich ergebende Verpflichtung der Arbeitnehmer desselben Betriebes, aufeinander Rücksicht zu nehmen, das Zurücktreten der individualrechtlichen Position der einzelnen hinter das Gesamtinteresse erheischen (vgl. Hilger, Belegschaftsinteresse und Individualinteresse in "Das betriebliche Ruhegeld", S. 220 ff.). Der einzelne Arbeitnehmer muß in diesem Falle die ihn treffende Beeinträchtigung hinnehmen in Abwägung seiner wohlverstandenen Interessen gegenüber den aner kennenswerten Interessen an der Ordnung des Betriebes (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 399 EGB). Er braucht es allerdings, wie schon gesagt, - wenigstens im allgemeinen - nur dann, wenn ihm für sein Aufgeben von Rechten ein gewisser Ausgleich gewährt wird. Der gleichsam entschädigungslose Entzug von Ansprüchen zugunsten von Belangen des Betriebes erscheint für den hiervon Betroffenen jedenfalls grundsätzlich zu einschneidend.

Die Voraussetzungen für den in Rede stehenden tarifvertraglichen Eingriff in die Rechtsposition des Arbeitnehmers sind zweifelsfrei hier gegeben.

In der Zeit nach dem Zusammenbruch 1945 sind bei dem Bestreben, das Unrecht der NS-Zeit wieder gutzumachen, im Drange der Geschäfte und infolge einer gewissen Unkenntnis der Besatzungsmächte manchen Orts neue rechtlich nicht völlig einwandfreie Verhältnisse entstanden, die nach der allgemeinen Stabilisierung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens rechtlich erfaßt und geordnet werden müssen. Das gilt insbesondere für den Bereich der Beklagten. Hier war es - wie der Kläger vorträgt und die Beklagte im wesentlichen nicht bestreitet - auf Veranlassung eines 30-Männer-Kollegiums, das sich, ohne gewählt zu sein, Betriebsrat nannte, zu Herabstufungen von meist im Kontrollleurstrang stehenden Arbeitnehmern gekommen, die diesem Kollegium politisch belastet erschienen, obwohl sie kaum höhere Funktionen als die eines Blockwarts und kaum ein



- 12 -

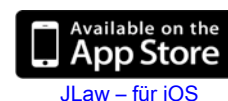
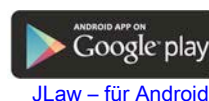
höheres Parteialter als das vom 1. Mai 1933 hatten. Bei einigen der betreffenden Arbeitnehmer war eine namentliche Anordnung der Besatzungsmacht zur Herabstufung ergangen, bei anderen nicht. Bei einer Individualregelung durch die Gerichte nach Maßgabe der Besonderheiten jedes einzelnen Falles mußten die Gerichte es schon auf eine solche besondere Anweisung abstellen und in ihr einen wichtigen Grund zur Herabstufung sehen, während in den anderen Fällen wohl regelmäßig ein wichtiger Grund zu verneinen gewesen wäre. Dann mußten die Gerichte es darauf abstellen, ob der einzelne die Herabstufung ausdrücklich oder stillschweigend hingenommen oder aber ihr widersprochen hatte. Das mußte nun wiederum zu Ungereimtheiten führen, weil diese Unterscheidungsmerkmale mehr oder weniger zufällig waren und nur am Rande der eigentlichen Problematik lagen. Es bot sich daher nicht nur an, sondern es war auch, nicht zuletzt im Interesse der Vermeidung einer Vielzahl unfruchtbarer Prozesse, sachlich erforderlich, die Frage der Zurückstufung nach 1945 einheitlich tariflich zu regeln, etwa vergleichbar dem, wie solche und ähnliche Fragen für den öffentlichen Dienst einheitlich im 131er Gesetz geregelt worden sind. Dabei ist auch zu bedenken, daß die Arbeitsverhältnisse bei der Beklagten seit jeher tariflich geregelt worden sind.

Um zu einer sinnvollen generellen Regelung zu kommen, durfte der Tarifvertrag es aus den angegebenen Gründen nicht auf eine im Einzelfall ergangene Anweisung der Besatzungsmacht oder auf die Zustimmung der Betroffenen abstellen. Das hat er auch nicht getan; er hat im Gegenteil bestimmt, daß für die Degradierungen nach 1945 eine Abänderungskündigung unnötig war. Das bedeutete nun allerdings für diejenigen Arbeitnehmer, bei denen weder eine Anweisung der Besatzungsmacht noch eine eigene Zustimmung zur Herabgruppierung vorlag, den Verlust gewisser Rechte, etwa des Rechts aus § 615 BGB. Dieses Opfer wird jedoch durch den gleichzeitig gewährten Ausgleichsanspruch gemildert und fer-

- 13 -



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



- 13 -

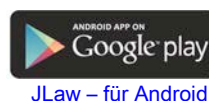
ner etwas auch durch die Überlegung gerechtfertigt, daß diejenigen, deren Herabgruppierung die Besatzungsmacht namentlich gefordert hatte, keine fühlbar schlechtere Behandlung verdienten als diejenigen, bei denen eine solche Anweisung nicht ergangen war. Auch wird es gar nicht viele Arbeitnehmer geben, bei denen nicht schließlich doch ein Einverständnis mit den neuen Arbeitsbedingungen vorlag. Dieses Einverständnis konnte, was in diesem Zusammenhang wiederum hervorgehoben sei, auch stillschweigend erklärt werden. Das Einverständnis wird häufig dabei schon darin zu erblicken sein, daß der 1945 herabgestufte Arbeitnehmer unter den geänderten Bedingungen weitergearbeitet hat. Ein solches Verhalten kann, da der Arbeitnehmer wußte, daß die Beklagte ihn unter den bisherigen Bedingungen nicht weiter beschäftigen wollte, wohl nur so verstanden werden, daß er die neuen Bedingungen annahm; deshalb wäre sogar ein vorher erklärter Widerspruch, weil mit seinem tatsächlichen Verhalten unvereinbar, ohne Bedeutung (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 699). Dann aber hat ihm schon die vertraglich zustandegekommene Vertragsänderung und nicht erst der Tarifvertrag weitergehende Rechte genommen. Den Arbeitnehmern, die erst durch den Tarifvertrag selbst ihre weitergehenden Ansprüche verloren haben, ist aber, gleichviel, wie groß ihre Zahl sein mag, dieses Opfer allein schon deswegen zuzumuten, weil nur so die im Allgemeininteresse der Belegschaft wünschenswerte generelle gerechte Lösung möglich war und sie jedenfalls immerhin auch einen gewissen Ausgleich erhielten.

Ferner ist zu bedenken, daß der Tarifvertrag, wenn er auch die nach 1945 erfolgten Herabgruppierungen sanktioniert hat, doch nicht bis zum Augenblick der Herabgruppierung rückwirkend den Betroffenen alle Ansprüche nimmt, sondern erst ab 1. August 1952. Erst von diesem Zeitpunkt ab sollen die betroffenen Arbeitnehmer so behandelt werden, als ob die Beklagte zu ihrer 1945 erfolgten

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Degradierung berechtigt war.

Nach alledem hält sich der Eingriff, den der Tarifvertrag vom 11. November 1952 in die etwaigen Rechte der nach dem 1. Mai 1945 degradierten Arbeitnehmer vorgenommen ist, in dem den Tarifvertragsparteien eingeräumten Machtbereich.

a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daß das Recht zur Einweisung in eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsstufe der Beklagten nur für Veränderungen jeweils innerhalb der Lohnstufe oder Gehaltsstufe, nicht aber auch zur Versetzung in Gehaltsstufe zu Lohnstufe eingeräumt worden sei, wird nach dem Text der Tarifregelung nicht bestätigt. Denn er zielt an dieser Stelle einheitlich Arbeiter und Angestellte als Arbeitnehmer an; er spricht von "Lohn oder Gehalt" und "Lohn- oder Gehaltsgruppen", will also einschränkungslos der Beklagten das Eingruppierungsrecht gewähren und damit die nach 1945 erfolgten Umgruppierungen von einer Gehalts- zu einer Lohngruppe ebenfalls erfassen.

Schließlich stört auch nicht, daß der Kläger bei seiner Herabgruppierung im August 1945 keine schriftliche Mitteilung erhielt. Die schriftliche Mitteilung ist erforderlich für eine Herabstufung nach Inkrafttreten des Tarifvertrages. Wenn in der Zusatzvereinbarung vom 11. November 1952 gesagt worden ist, daß auch die nach dem 1. Mai 1945 erfolg-

Degradierungen von der Neuregelung erfaßt und in ihren Auswirkungen seit dem 1. August 1952 so behandelt werden sollen, als ob die Beklagte zu ihnen schon zur Zeit der Annahme berechtigt war, so kann das vernünftigerweise nicht nur auf Degradierungen mit schriftlicher Ankündigung beschränkt sein. Gemeint ist vielmehr jede tatsächlich geschehene Herabsetzung. Daß jetzt für neue Herabgruppierungen eine schriftliche Mitteilung nötig ist, ist eine in die Zukunft wirkende Ordnungsvorschrift; diese Ordnungsvorschrift kann nicht für die Vergangenheit gelten.

Der Kläger kann hiernach nur die Rechte geltend machen, die Tarifverträge vom 11. November 1952 und die ihnen



- 15 -

nachfolgenden Tarifverträge gewähren. Sollte er im Zeitpunkt von 1945 nicht rechtswirksam degradiert worden sein, sollte es also an dem Ausspruch einer Abänderungskündigung und eines wichtigen Grundes für eine solche oder an dem - auch stillschweigend erteilbaren - Einverständnis des Klägers mit der ihm angebotenen Vertragsänderung fehlen, so sind ihm seine hieraus möglicherweise sich ergebenden Ansprüche aus § 615 BGB durch die Tarifverträge vom 11. November 1952 und die ihnen folgenden Tarifverträge rückwirkend ab 1. August 1952 genommen.

Von diesem Zeitpunkt ab ist dem Tarifvertrage gemäß die Rechtslage so anzusehen, als ob schon 1945 die Beklagte das Recht zur Herabgruppierung ohne Abänderungskündigung hatte.

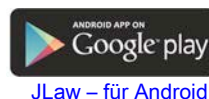
Es kommt demgemäß nicht darauf an, ob die Beklagte 1945 zur Herabgruppierung des Klägers berechtigt war und ob sie eine Abänderungskündigung ausgesprochen hatte oder ob der Kläger mit den ihm angebotenen neuen Arbeitsbedingungen ausdrücklich oder stillschweigend einverstanden war. Auch die vom Kläger aufgeworfene Frage, ob etwa zu einer Abänderungskündigung die Zustimmung des Arbeitsamtes nach der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1. September 1939 nötig war, stellt sich demnach nicht. Die Wirkung der Tarifverträge vom 11. November 1952 und später trat ja erst ab 1. August 1952 ein, die Arbeitsplatzwechselverordnung ist jedoch nach §§ 25, 26 Abs. 1 KSchG spätestens am 14. August 1951 außer Kraft getreten.

II. Für den Ausgleichsanspruch des nach 1945 herabgruppierten Arbeitnehmers ist, wie der Erste Senat im Tarifauslegungsstreit der Tarifpartner am 16. Februar 1962 in 1 AZR 164/61 mit der allseits bindenden Wirkung aus § 8 TVG erkannt hat, für die vor dem 1. Januar 1950 erfolgten Herabgruppierungen das Dienstalter nach der ATO zu berechnen, also nach den Bestimmungen, wie sie zur Zeit der Herabgruppierungen galten.

- 16 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

Der Kläger, der seit dem 13. Dezember 1924 im Dienste der Beklagten steht, bei ihr selbst somit am Tage seiner Einstufung fast 21 Jahre im Dienst war, erreicht jedoch auch unter Zugrundelegung der Dienstalterberechnung der ATO noch nicht das erforderliche Dienstalter von vollen 25 Jah-

Zwar ist, entgegen der jetzigen tariflichen Dienstzeitberechnung, die nur den nach Eintritt bei der Beklagten angestellten Wehrdienst mitrechnet, nach der ATO auch der vorher abgeleistete Wehrdienst in die Dienstzeitberechnung miteinzubeziehen. Aber auch dadurch kommt der Kläger noch nicht auf ein Dienstalter von 25 Jahren. Eine doppelte Anrechnung der Militärdienstzeit ist in der ATO nicht vorgesehen. Die von 1912 bis 1915 in einem städtischen Waisenhaus absolvierte Gärtnerlehre zählt nach den Bestimmungen der ATO nicht mit, da der Kläger damals noch nicht 18 Jahre alt war.

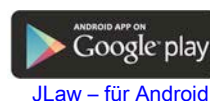
Auch wenn man - wie das der Kläger erstrebt - die ordentliche Kündigungsfrist noch zu dem Dienstalter hinzurechnet, das der Kläger im Zeitpunkt der Herabgruppierung hatte, kommt man nicht auf ein Dienstalter von 25 Jahren. Im Übrigen kann es zum mindesten zweifelhaft sein, ob es für derartige Berechnungen auf den Tag ankommt, zu dem eine ordnungsmäßig ausgesprochene Kündigung wirken soll, und nicht vielmehr auf den Tag, an dem die Kündigung dem Arbeitnehmer zugeht.

Wenn der Kläger geltend macht, es sei im Betrieb der Beklagten üblich gewesen, die Arbeitnehmer auch schon vor der 25-Jahresgrenze als unkündbar zu behandeln, so ist dieses Vorbringen unschlüssig. Denn einmal knüpft die hier in Rede stehende tarifvertragliche Regelung nicht an die - nach den Vorbringen des Klägers zeitlich gar nicht genau fixierte - Unkündbarkeit an, sondern an den festen Zeitraum einer 25jährigen Dienstzeit. Zum anderen würde die vom Kläger behauptete Übung bei dem Fehlen eines weiteren Vortrags doch nichts anderes besagen, als daß die Beklagte jahrelang kei-

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](#)

nem langgedienten Arbeitnehmer mehr gekündigt hatte, was übrigens ein sozial eingestellter Arbeitgeber ohnehin ohne zwingenden Grund nicht tun würde. Wenn die Beklagte früher jahrelang von ihrem Recht zur Kündigung bei langgedienten Arbeitnehmern keinen Gebrauch gemacht hat, so folgt daraus noch nicht zwingend der Verlust dieses Rechtes gegenüber dem Kläger.

Auch der Hinweis des Klägers, daß bei ihm nichtall zu viel an der 25-Jahresfrist gefehlt habe, nützt ihm nichts. Der Tarifvertrag bringt nun eben zwei verschieden ausgestaltete Regelungen und knüpft die eine an eine 20 bis 25jährige und die andere an eine volle 25jährige Dienstzeit an. An solche Zeitgrenzen ist der Richter bei Anwendung der Norm streng gebunden. Der Sinn derartiger Aufstellungen von zeitlichen Voraussetzungen und Fristen besteht gerade darin, unter allen Umständen völlige Sicherheit und Eindeutigkeit zu gewährleisten. Diese Grenzen können nicht dadurch verwischt werden, daß man einen Sachverhalt, in dem die Grenze nicht erreicht, wohl aber nahe ist, so beurteilt, als sei die Grenze doch erreicht. Es geht nicht an, unter Berufung auf Billigkeit eine normativ festgelegte Begrenzung oder Frist zu übergehen (so BAG 4, 306 [3087]). Nur dann, wenn kurz vor Erreichung der Grenze gekündigt worden ist, um die nach Erreichung der Grenze einsetzende Kündigungsbeschränkung zu umgehen, kann der Rechtsgedanke des § 162 BGB eingreifen mit der Wirkung, daß sich der Arbeitgeber so behandeln lassen muß, als habe er erst jenseits der Grenze gekündigt (vgl. BAG 4, 306 [309/3107]). Dieser Fall liegt hier jedoch ersichtlich nicht vor.

Dem Kläger stehen also nur die Rechte eines Arbeitnehmers zu, der bei seiner Herabgruppierung zwischen 20 und 25 Dienstjahren hatte. Da er die für diese Gruppe vorgesehenen Ausgleichszahlungen erhalten hat, kann er weitere nicht fordern.



- 18 -

Offen steht hiernach nur noch das Begehren des Klägers, seine jetzige Tätigkeit im Fuxodes Betriebsbahnhofs richtig einzustufen. Als nach der Beweisaufnahme im ersten Rechtszuge wohl angenommen werden konnte, daß der Kläger unter dem Wert seiner Arbeit eingestuft war, hatte ihn die Beklagte mit Wirkung vom 1. April 1959 ab besser eingestuft und ihm vom 1. Juli 1958 ab eine entsprechende Ausgleichszahlung gewährt. Wenn die jetzige Einstufung richtig ist, so müßte der Kläger seinem auf den 1. Januar 1956 abgestellten Antrage gemäß aber noch eine Nachzahlung für die Zeit vom 1. Januar 1956 bis 1. Juli 1958 erhalten. Außerdem hat der Kläger auch - was das Landesarbeitsgericht von seinem Rechtsstandpunkte aus folgerichtig nicht geprüft hat - mit seiner Berufungsbegründung unser Beweisantritt behauptet, daß selbst die jetzige Einstufung noch zu niedrig sei. Das wird das Landesarbeitsgericht noch zu prüfen und zu entscheiden haben.

Deshalb konnte der Senat noch keine Endentscheidung treffen, sondern mußte das Urteil aufheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen.

ges. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Wendel

Höcker



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

