Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 22/01

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 20. Februar 2002 - 4 AZR 22/01 -
I. Arbeitsgericht Heilbronn	Urteil vom 20. Juli 2000 - 2 Ca 219/00 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 29. November 2000 - 3 Sa 22/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vergütungsabsenkung durch Firmentarifvertrag für Kureinrichtungen einer Krankenkasse

Gesetz:

TVG § 4 Tarifkonkurrenz; TVG §§ 1, 2, 3,4; GG Art. 3 Abs. 1; BGB § 138

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu Senat 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 26 = EzA TVG § 3 Nr. 22, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen

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

4 AZR 22/01
3 Sa 22/00
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Februar 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Münter für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. November 2000 - 3 Sa 22/00 - wird zurückgewiesen.

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

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

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Vergütungsanspruch der Klägerin durch Firmentarifvertrag neben dem fortbestehenden Verbandstarifvertrag wirksam abgesenkt wurde.

Die Klägerin stand vom 1. Januar 1978 bis 30. September 1999 in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten und war in deren Kureinrichtung „Haus S." in Bad M. beschäftigt.

In dem Formulararbeitsvertrag heißt es ua.:

> „Für das Anstellungsverhältnis gilt der mit den Gewerkschaften abgeschlossene Ersatzkassentarifvertrag (EKT) mit den dazu gehörigen Anlagen.
>
> Künftige Änderungen des EKT oder an seine Stelle tretende Tarifverträge gelten vom Tage des Inkrafttretens auch für Ihr Anstellungsverhältnis."

Der Ersatzkassentarifvertrag (EKT) bestehend aus dem Manteltarifvertrag (MTV) und diversen Anlagen, ua. Anlage 3 „Gehaltstabelle II" wurde mit Wirkung ab 1. Januar 1962 mit späteren Änderungen von der Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen, der die Beklagte als Mitglied angehört, einerseits und ua. von der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) andererseits abgeschlossen, deren Mitglied die Klägerin von Februar 1998 bis 30. September 1998 war.

Die Anlage 5 „Tätigkeitsmerkmale" ist ein „Haustarifvertrag" zwischen der Beklagten und diversen Gewerkschaften, ua. der DAG. Die Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen ist für den Bereich „Tätigkeitsmerkmale" nicht zuständig. Die Klägerin ist in der VergGr. 2 des Abschnitts D „Kureinrichtungen und Bildungszentrum" der Anlage 5 zum EKT eingruppiert. Sie erhält Vergütung nach VergGr. 2. Die Höhe richtet sich nach Anlage 3 „Gehaltstabelle II" zum EKT. Die genannten Beträge zahlte die Beklagte unter Hinweis auf den wegen der wirtschaftlichen Folgen der Einschnitte im „Kurwesen" mit

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

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

dem „Verband der weiblichen Arbeitnehmer e.V.“, dem „DHV Deutsche Handels- und Industrieangestelltenverband“ und der DAG mit Wirkung zum 1. Februar 1998 abgeschlossenen gleichlautenden „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT“, einem Firmentarifvertrag, nicht voll aus, sondern kürzte sie entsprechend.

In ihm „wird vereinbart“, daß die „Anlage 5 zum EKT - Tätigkeitsmerkmale - ... wie folgt geändert wird“:

„I.

Anlage 5 zum EKT - Abschnitt D. Kureinrichtungen und Bildungszentrum

Protokollnotizen

Nach der Protokollnotiz Nr. 2 wird folgende Protokollnotiz Nr. 3 angefügt:

3. **Vergütungsgruppen in den Kureinrichtungen „Haus Q“, „Haus S“ und „Haus W“**

In den Kureinrichtungen „Haus Q“, „Haus S“ und „Haus W“ entspricht das sich aus den Vergütungsgruppen ergebende Gehalt der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ab dem 1. Februar 1998 dem Faktor 0,85. Für die am 31. Januar 1998 in den Kureinrichtungen nach Satz 1 beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vollzieht sich dies in folgender Weise:

3.1 Ab 01. Februar 1998 beträgt das monatliche Gehalt (§ 11 EKT) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Abs. 2 bis 4 EKT und Anlage 5 zum EKT 90 v.H.

3.2 Darüber hinaus vermindert sich das monatliche Gehalt (§ 11 EKT) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Abs. 2 bis 4 EKT und Anlage 5 zum EKT ab 01. Februar 1998 in 36-Monatsschritten, bis am 31. Januar 2001 monatlich 5 v.H. Minderung erreicht sind.

3.3 Die nach den Ziffern 3.1 und 3.2 verminderten Bezüge stellen die maßgeblichen Bezüge iSd. EKT und seiner Anlagen dar.

3.4 Die monatlichen Minderungsbeträge nach 3.2 bis einschließlich des Monats der Zahlung des Urlaubsgeldes nach § 23 EKT können jeweils mit dem Urlaubsgeld auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters insgesamt verrechnet werden.

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

Die Texte nach der Überschrift „Inkrafttreten/Kündigung“ ändern sich wie folgt:

„Inkrafttreten/Kündigung

Die durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b geänderte Fassung der Anlage 5 zum EKT - Abschnitt D - tritt am 01. Februar 1998 in Kraft.

Die vorliegende Fassung der Anlage 5 zum EKT - Abschnitt D - kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres frühestens zum 31. März 2001 gekündigt werden.

II.

Die DAK verpflichtet sich, die kasseneigenen Kureinrichtungen „Haus S“, „Haus W“ und „Haus Q“ selbst in Eigenregie wirtschaftlich auf Dauer, mindestens jedoch auf zehn Jahre, weiterzubetreiben. Ist die Erreichung dieses Ziels, diese Einrichtung wirtschaftlich weiterzubetreiben, durch eine Änderung wesentlicher Umstände gefährdet, verpflichtet sich die DAK unter Einbeziehung der tarifabschließenden Gewerkschaften, durch geeignete Anpassungsmaßnahmen für eine weitere Erreichung dieses Ziels zu sorgen.“

Als Datum des Vertragsabschlusses ist in der Urkunde der „17.3.1998“ genannt. Die Deutsche Angestelltengewerkschaft schickte die ihr von der Beklagten am 17. März 1998 bereits unterzeichnet übersandte Urkunde mit Schreiben vom 30. April 1998 von ihr unterschrieben zurück, das bei der Beklagten am 7. Mai 1998 einging.

Mit der beim Arbeitsgericht am 6. März 1998 eingegangenen Klage macht die Klägerin die der Höhe nach unstreitigen Gehaltsdifferenzen zwischen der VergGr. 2 nach Maßgabe der Anlage 3 „Gehaltstabelle II“ zum EKT und der Anlage 5 in der Fassung vom 17. März/7. Mai 1998 für die Monate Februar 1998 bis 30. September 1999 in Höhe von 10.243,73 DM brutto geltend. Sie hat die Auffassung vertreten, der Ergänzungstarifvertrag finde auf ihr Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Der Tarifvertrag sei unwirksam. Er verletze insbesondere den Vertrauensgrundsatz, verstoße gegen den Gleichheitssatz und wegen des Ausmaßes der Lohnreduzierung gegen die guten Sitten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, für den Zeitraum vom 1. Februar 1998 bis 30. September 1999 10.243,73 DM brutto nebst 8,25 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 20. Juli 2000 zu bezahlen.

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

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

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für das Klagebegehren fehle es an einer Rechtsgrundlage. Das Klagebegehren widerstreite der durch den Ergänzungstarifvertrag wirksam gestalteten Rechtslage.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Gehaltsdifferenzen. Die Absenkung des Vergütungsniveaus des Verbandstarifvertrages durch Ergänzung eines Firmentarifvertrages ist wirksam. Aus dem Arbeitsvertrag der Parteien ergibt sich zugunsten der Klägerin nichts anderes.

I. Die Klage ist zulässig. Die Klägerin macht für die Monate Februar 1998 bis September 1999 je eine zahlenmäßig ausgewiesene Vergütungsdifferenz geltend. Damit ist der Streitgegenstand oder sind die Streitgegenstände hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO.

II. Die Klage ist unbegründet.

1. Die Klägerin hat keinen tarifvertraglichen Anspruch auf die geltend gemachten Vergütungsdifferenzen. Die Klägerin muß sich den „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT“ kraft Tarifgebundenheit entgegenhalten lassen und die Kürzung des Tarifgehalts (er)tragen.

a) Die Klägerin war kraft ihrer Mitgliedschaft in der DAG an die ua. von der DAG mit abgeschlossenen Verbandstarifverträge EKT, MTV und Anlage 3 „Gehaltstabelle II“ zum EKT gem. § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG und an den „Haustarifvertrag“ Anlage 5 „Tätigkeitsmerkmale“ zum EKT gebunden, § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG. Danach hatte sie Anspruch auf das ungekürzte Gehalt. Diese Sachlage hat sich aber durch den „Ergän-

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

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

zungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" geändert. Danach steht der Klägerin nur das nach Maßgabe der Ziff. 3.1 und 3.2 der Protokollnotiz Nr. 3 gekürzte Gehalt zu.

b) Dieser „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" ist ein formgerecht abgeschlossener Tarifvertrag und als solcher rechtswirksam. Er verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

aa) Bei dem „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" handelt es sich um einen Tarifvertrag. Sowohl die Beklagte als Arbeitgeberin als auch die DAG als Gewerkschaft sind tariffähig (§ 2 Abs. 1 TVG). Der Vertrag enthält ua. Bestimmungen über die Vergütung von Beschäftigten im Bereich „Kureinrichtungen". Er regelt damit einen Teilaspekt der üblichen Inhaltsnormen von Tarifverträgen, § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Zwar haben die Tarifvertragsparteien eine sog. Protokollnotiz gewählt. Das ist aber unschädlich. Protokollnotizen können Gegenstand eines selbständigen Tarifvertrages sein (*BAG 24. November 1993 - 4 AZR 402/92 - BAGE 75, 116; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 370*). Entscheidend ist, ob sie den Formerfordernissen eines Tarifvertrages, § 1 Abs. 2 TVG entsprechen (*BAG 8. Mai 1968 - 4 AZR 243/67 - AP BGB § 611 Croupier Nr. 6; 4. Juni 1980 - 4 AZR 497/78 - AP MTB II § 21 Nr. 4; 29. August 1979 - 5 AZR 293/79 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 103 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 63; 9. Oktober 1979 - 5 AZR 949/77 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 105 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 66*). Das ist hier der Fall. § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB ist gewahrt. Die Tarifvertragsparteien haben die Protokollnotiz auf derselben Urkunde eigenhändig unterzeichnet.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, daß der Tarifvertrag zwischen der Beklagten und der DAG spätestens am 7. Mai 1998 zustande gekommen ist. Das war der Tag, an dem die Annahmeerklärung der DAG der Beklagten zugegangen ist.

cc) Entgegen der Revision konnte die Beklagte den „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" als Firmentarifvertrag wirksam abschließen. § 2 Abs. 1 TVG verleiht dem Arbeitgeber die Tariffähigkeit unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitgebervereinigung. Der Arbeitgeber kann trotz Verbandszugehörigkeit und trotz eines für ihn gültigen Verbandstarifvertrages einen konkurrierenden oder ergänzenden Firmentarifvertrag abschließen. Zwar kann der Arbeitgeber damit gegen seine Verbandspflichten verstoßen und mag sich Verbandsstrafen aussetzen. Die Wirksamkeit

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

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

des abgeschlossenen Firmentarifvertrages wird aber davon nicht betroffen. Auch ein verbandswidriger Tarifvertrag ist gültig (*Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 2 Rn. 114*). Das wird bereits aus dem Urteil des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 4. Mai 1955 (- *1 AZR 493/54 - BAGE 2, 75*) deutlich: Das Bundesarbeitsgericht setzt die Wirksamkeit eines verbandswidrigen Firmentarifvertrages voraus (*vgl. auch Wiedemann/Oetker aaO § 2 Rn. 128*). Die bestehenden Verbandstarifverträge MTV und Anlage 3 „Gehaltstabelle II" zum EKT stehen dem sonach nicht entgegen. Daran ändert auch nichts, daß die Tarifvertragsparteien mit dem „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" der Sache nach nicht die Anlage 5 „Tätigkeitsmerkmale", einen Firmentarifvertrag, sondern die Anlage 3 „Gehaltstabelle II" geändert haben. Sie haben neben der Anlage 3 „Gehaltstabelle II" einen abweichenden Firmentarifvertrag geschlossen, eingekleidet in das Gewand der Änderung des Firmentarifvertrages „Tätigkeitsmerkmale". Auch das ist vom Tarifvertragsgesetz gedeckt. Tariffähige Parteien haben eine vom Verbandstarifvertrag abweichende Vereinbarung geschlossen.

Auf eine Billigung des Ergänzungstarifvertrages durch die Tarifgemeinschaft kommt es nicht an. Die Revision verkennt, daß es unerheblich ist, in welcher Gestalt der Ergänzungstarifvertrag als Firmentarifvertrag einherkommt. Es spielt für die Wirksamkeit des Ergänzungstarifvertrages als Firmentarifvertrag keine Rolle, ob er als Ergänzung zum EKT, als Änderung der Anlage 5 zum EKT - Tätigkeitsmerkmale -, ein Firmentarifvertrag oder als Änderung des Verbandstarifvertrages Anlage 3 „Gehaltstabelle II" zum EKT abgeschlossen oder bezeichnet wird.

dd) Die DAG konnte den Firmentarifvertrag „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" wirksam schließen. Es handelt sich bei den Verbandstarifverträgen nicht um einen jeweils einheitlichen Tarifvertrag, sondern um mehrgliedrige Tarifverträge, dh., es handelt sich um mit der jeweiligen Gewerkschaft und der Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen geschlossene einzelne Tarifverträge, die lediglich in einer Urkunde zusammengefaßt wurden. Die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) war daher nicht gehindert, mit der Beklagten einen vom Verbandstarifvertrag abweichenden Firmentarifvertrag zu schließen. Darauf, warum die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) den Ergänzungstarifvertrag (zunächst) nicht unterschrieben hat, kommt es daher nicht an.

c) Die Klägerin ist an diesen Firmentarifvertrag gebunden. Sie war am Tag des Abschlusses dieses Firmentarifvertrags, nämlich am 7. Mai 1998 noch Mitglied der

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

DAG. Ihr Austritt per 30. September 1998 hat an der Tarifgebundenheit nichts geändert. Nach § 3 Abs. 3 TVG bleibt die Tarifgebundenheit bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Das gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen *(Wiedemann/Oetker § 3 TVG Rn. 46; Löwisch/Rieble TVG § 3 Rn. 75; Däubler Tarifvertragsrecht 3. Aufl. Rn. 299; Gamillscheg Kollektives Arbeitsrecht Band I § 17 I 5 e S 729; aA Jacobs Anm. zu Senat 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 26).* Dies folgt bereits aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 3 TVG, aber auch aus dem Sinn der Regelung. Tarifverträge liefen ins Leere, könnten die Mitglieder einer Tarifvertragspartei die Tarifgebundenheit durch „Austritt bei Nichtgefallen" beenden. Die zwingende Wirkung eines Tarifvertrages soll nicht durch einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beendet werden können. Hier wirkt die verlängerte Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG über den Streitzeitraum hinaus, da der Firmentarifvertrag erstmals zum 31. März 2001 kündbar war.

d) Richtig ist, daß der Firmentarifvertrag „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT" den Verbandstarifvertrag Anlage 3 „Gehaltstabelle II" zum EKT nicht aufgehoben hat. Sie bestehen nebeneinander. Entgegen der Revision kommt dem Firmentarifvertrag Vorrang vor dem Verbandstarifvertrag zu, auch wenn er Regelungen des Verbandstarifvertrages zu Lasten der Arbeitnehmer verdrängt (*BAG 24. Januar 2001 - 4 AZR 655/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 173 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 14*). Das folgt aus den Grundsätzen der Tarifkonkurrenz. Firmentarifverträge stellen gegenüber Verbandstarifverträgen stets die speziellere Regelung dar (*BAG 20. April 1999 - 1 AZR 631/98 - BAGE 91, 244, 256; Senat 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330*). An dieser ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hält der Senat nach erneuter Überprüfung fest. Auch kritische Stimmen zum Spezialitätsprinzip räumen ein, daß dieser Grundsatz in Betracht kommt, wenn die Tarifkonkurrenz auf der Existenz eines Verbands- und Firmentarifvertrages einer Gewerkschaft in einem Betrieb beruht (*Kempen/Zachert aaO § 4 Rn. 131; vgl. im übrigen Waas Anm. zu Senat 26. April 2000 - 4 AZR 177/99 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 16, zu II der Gründe mwN*). Darauf, daß die Verbandstarifverträge keine Öffnungsklausel für Firmentarifverträge vorsehen, kommt es nicht an *(Senat 24. Januar 2001 - 4 AZR 655/99 - aaO)*.

Soweit die Klägerin auf den Grundsatz der Tarifeinheit zurückgreift, verkennt sie, daß ein spezieller Firmentarifvertrag und ein allgemeiner Verbandstarifvertrag An-

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

lage 3 „Gehaltstabelle II“ zum EKT nebeneinander stehen. Soweit der speziellere Firmentarifvertrag greift, geht er dem Verbandstarifvertrag vor.

Der Hinweis auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. November 1999 *(- 3 Sa 780/99 - LAGE TVG § 4 Tarifpluralität Nr. 3 mit Anmerkung Wendeling-Schröder; vgl. auch dieselbe AuR 2000, 339)* trägt nicht. In jenem Fall war die Klägerin Mitglied der Gewerkschaft, die den Ergänzungstarifvertrag (noch) nicht geschlossen hatte mit der Folge, daß der Verbandstarifvertrag für diese Klägerin noch galt. Bei der dann von dem Landesarbeitsgericht angenommenen Tarifpluralität hat das Landesarbeitsgericht es dann belassen; dies ist im Ergebnis schon deswegen zutreffend, weil es sich um einen Fall der „gewillkürten Tarifpluralität“ handelt: Der Beklagten war es (noch) nicht gelungen, alle Gewerkschaften, die den Verbandstarifvertrag (mit) abgeschlossen hatten, für den Ergänzungstarifvertrag, einen Firmentarifvertrag zu gewinnen.

e) Das Landesarbeitsgericht hat die Rückwirkung der Tarifnormen zu Recht als wirksam erachtet. Seine Ausführungen entsprechen der Rechtsprechung des Senats.

Der rückwirkende Eingriff in bereits entstandene, fällig gewordene, aber noch nicht abgewickelte Ansprüche ist rechtlich möglich. Deshalb kann während der Laufzeit eines Tarifvertrages der Inhalt verändert, also auch der Tariflohn gesenkt werden *(BAG 17. Mai 2000 - 4 AZR 216/99 - BAGE 94, 349)*. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zu rückwirkender Änderung tarifvertraglicher Inhaltsnormen ist durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes für die Normunterworfenen begrenzt. Es gelten insoweit die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Rückwirkung von Gesetzen *(BAG ständige Rechtsprechung etwa 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309)*. Dementsprechend ist der Normunterworfene dann nicht mehr schutzwürdig, wenn und soweit er mit der Änderung einer tariflichen Regelung rechnen mußte. Hier wurden Anfang Februar 1998 Tarifvertragsverhandlungen aufgenommen mit dem Ziel, zu einer Personalkostenreduzierung zu gelangen. Deshalb mußten die Mitarbeiter/-innen seit diesem Zeitpunkt mit einer ihnen insoweit nachteiligen Änderung rechnen.

f) Die Revision beharrt auf ihrem Standpunkt, der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG sei verletzt. Das Landesarbeitsgericht hat das Gegenteil zu Recht angenommen. Neue Aspekte zeigt die Revision nicht auf.

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

aa) Es liegt kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG vor. Unabhängig von der Frage, ob und inwieweit Firmentarifverträge an den Gleichheitssatz gebunden sind (*vgl. Senat 26. April 2000 - 4 AZR 177/99 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 16 = EzA GG Art. 3 Nr. 90, zu II 4 der Gründe und 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277*), ist nicht zu übersehen, daß die Bereiche Kureinrichtungen und Bildungszentrum unterschiedliche Sachverhalte darstellen, die unterschiedlich geregelt werden können. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend herausgestellt.

bb) Außerdem hat der Firmentarifvertrag „Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT“ durchaus eine arbeitsplatzsichernde Komponente und beinhaltet nicht nur eine Gehaltsabsenkung bis zu 15 %. Denn nach II dieses Tarifvertrages verpflichtet sich die Beklagte, die kasseneigenen Kureinrichtungen „Haus S.“, „Haus W.“ und „Haus Q.“ selbst in Eigenregie wirtschaftlich auf Dauer, mindestens jedoch auf zehn Jahre, weiterzubetreiben. Nur wenn die Erreichung dieses Ziels, diese Einrichtungen wirtschaftlich weiterzubetreiben, durch eine Änderung wesentlicher Umstände gefährdet ist, verpflichtet sich die Beklagte, unter Einbeziehung der tarifvertragabschließenden Gewerkschaften durch geeignete Anpassungsmaßnahmen für eine weitere Erreichung dieses Ziels zu sorgen. Diese Fortführungsverpflichtung ist eine Art Bestandsgarantie für die drei Kureinrichtungen, die es für das Bildungszentrum nicht gibt, und führt zu einem zumindest partiellen Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit des Tarifvertrages, jedenfalls aber für zehn Jahre. Auch unter diesem Gesichtspunkt verstößt der Tarifvertrag nicht gegen höherrangiges Recht (*vgl. Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 438/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Internationaler Bund Nr. 1 = EzA TVG § 1 Arbeitszeit Nr. 1*).

cc) Die von der Revision herangezogene Entscheidung des Zweiten Senats vom 20. August 1998 *(- 2 AZR 84/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 50 = EzA KSchG § 2 Nr. 31 [Anmerkung Thüsing])* ist nicht zum Tarifrecht ergangen, sondern zum Recht der Änderungskündigung. Im übrigen hat der Zweite Senat ausdrücklich darauf hingewiesen, daß der Kläger jenes Verfahrens lediglich nicht hinnehmen muß, daß sein Einkommen durch die Änderungskündigung auf Dauer ohne Gegenleistung, zum Beispiel Zusage der Sicherheit seines Arbeitsplatzes, abgesenkt wurde, weil für den Kündigungsentschluß der Beklagten in jenem Verfahren nach deren Vorbringen nur der Betriebsverlust eines Jahres maßgeblich war.

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

Außerdem ist die Tatsache, daß erkennbar bestimmte Arbeitsverhältnisse für den Arbeitgeber unrentabel sind, ein sachlicher Grund, gerade deren Entgelt zu reduzieren. Der Gedanke einer innerbetrieblichen, gar betriebsübergreifenden Solidarität mag zwar bestechen. Bezieht sich aber die Unrentabilität nicht unterschiedslos auf den gesamten Betrieb oder einen Betriebsteil, dann erscheint eine Änderungskündigung aller Arbeitsverhältnisse und nicht nur der der betreffenden organisatorischen Einheit als unangemessen, zumal dann, wenn für den betroffenen Bereich ein Verlust des Arbeitsplatzes aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen oder an besondere Voraussetzungen geknüpft wird.

Damit erledigt sich auch der Hinweis der Revision, es sei nicht möglich, daß Tarifverträge begrenzt werden könnten auf einen Bruchteil der Belegschaft des Gesamtbetriebes. Im Ergebnis betreffe die Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und der Beklagten nur rund 300 bis 350 Mitarbeiter von insgesamt rund 16.000 Mitarbeitern. Sie verkennt dabei, daß es sich um eine Regelung für abgrenzbare Bereiche handelt, nämlich der Sache nach um ein Bündnis für Arbeit „Lohnverzicht gegen Arbeitsplatzerhalt“ für einen Teilbereich, der sonst möglicherweise geschlossen worden wäre. Der Ergänzungstarifvertrag für die rund 300 bis 350 Beschäftigten der Kureinrichtungen und des Bildungszentrums ist entgegen der Auffassung der Revision auch nicht unzumutbar. Die Beklagte und die Gewerkschaften haben insoweit einen Handlungsbedarf gesehen. Ob das Einsparvolumen ausreicht, ist Sache der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Daß die Klägerin tarifvertraglich „unkündbar“ ist, ändert daran nichts. Bei der den Tarifvertragsparteien gestatteten typisierenden Betrachtungsweise brauchte nicht zwischen kündigungsgeschützten und nicht kündigungsgeschützten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen unterschieden zu werden. Außerdem verkennt die Revision, daß der Schutz vor ordentlicher Kündigung im Ergebnis nicht vor einer Kündigung im Rahmen von Stillegungen von Einrichtungen bewahrt. Eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit sozialer Auslauffrist in der Länge der sonst einzuhaltenden Kündigungsfrist ist möglich *(vgl. die Rechtsprechung des Zweiten Senats zB 17. September 1998 - 2 AZR 419/97 - AP BGB § 626 Nr. 148; 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10)*.

g) Zu dem von der Revision aufgegriffenen sog. „Minderheitenschutz“ hat das Landesarbeitsgericht das Erforderliche gesagt. Weitere nicht berücksichtigte Argumente zeigt die Revision nicht auf.

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

Im übrigen verkennt die Revision, daß es nicht um einen isolierten Lohnverzicht geht, sondern um Lohnverzicht gegen Arbeitsplatzerhalt, jedenfalls für den Bereich, zu dem die Klägerin gehörte.

h) Der Tarifvertrag ist auch nicht sittenwidrig, § 138 BGB. Das hat das Landesarbeitsgericht im einzelnen ausgeführt. Soweit die Revision die Herbeiführung einer vorsätzlichen Tarifpluralität durch die Beklagte als sittenwidrig ansieht, verkennt sie die Grundlagen des Tarifrechts. Der Arbeitgeber ist tariffähig und kann durch den Abschluß eines kostengünstigeren Firmentarifvertrages mit einer oder mit mehreren konkurrierenden Gewerkschaften den Verbandstarifvertrag abändern, nachdem das von der herrschenden Lehre bekämpfte Prinzip der Tarifeinheit jedenfalls im Verhältnis Firmentarifvertrag/Verbandstarifvertrag schon wegen des Grundsatzes der Spezialität so nicht greift. Soweit Arbeitnehmer vom Firmentarifvertrag nicht erfaßt werden, bleibt es bei dem Verbandstarifvertrag. Zwar mag eine Gleichheit der Mindestarbeitsbedingungen erwünscht sein, das entspricht auch den Gerechtigkeitsvorstellungen der Arbeitnehmer; aus der Existenz verschiedener Gewerkschaften ergibt sich aber, daß jedenfalls im Bereich Firmentarifvertrag/Verbandstarifvertrag unterschiedliche Tarifverträge gelten können. Das muß die Koalition, die Gewerkschaft, die den Firmentarifvertrag abschließt, letztlich hinnehmen, und zwar ebenso wie die Koalition, die Gewerkschaft, die den Firmentarifvertrag nicht abschließen will, letztere aus ihrer Sicht ja den unterbietenden Firmentarifvertrag für ihre Mitglieder - jedenfalls vorerst - gerade verhindert hat.

Der Sache nach fordert die Revision letztlich, daß ein mehrgliedriger Verbandstarifvertrag allenfalls durch einen mehrgliedrigen Firmentarifvertrag abgelöst werden kann. Das ist mit geltendem Tarifrecht nicht vereinbar.

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin besteht auch kein einzelarbeitsvertraglicher Anspruch auf die Vergütungsdifferenzen. Denn die Klausel „Für das Anstellungsverhältnis gilt der mit den Gewerkschaften abgeschlossene Ersatzkassentarifvertrag (EKT) mit den dazugehörigen Anlagen. Künftige Änderungen des EKT oder an seine Stelle tretende Tarifverträge gelten vom Tage des Inkrafttretens auch für Ihr Anstellungsverhältnis“ im Anstellungsvertrag ist eine reine Gleichstellungsklausel. Mit diesen Formularverträgen will die Beklagte sicherstellen, daß die Arbeitnehmer nach diesen Tarifverträgen behandelt werden, unabhängig davon, ob sie tarifgebunden sind oder nicht. Für den ohnehin tarifgebundenen Arbeitnehmer ist diese Klausel keine einzelar-

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

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

beitsvertragliche Festlegung auf bestimmte Tarifverträge, erst recht nicht auf die bestehenden Verbandstarifverträge, zumal die Anlage 5 nur ein Firmentarifvertrag war und ist. Ändern sich die Anlagen zum EKT, wie hier der Sache nach die Anlage 3 „Gehaltstabelle II“ durch den Firmentarifvertrag, gilt das gleichermaßen für die Klägerin.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Bott Friedrich

Pfeil Münter

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

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