

Aktenzeichen: 4 AZR 301/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 13. November 1985

- 4 AZR 301/84 -

I. Arbeitsgericht Pforzheim

Urteil vom 2. Mai 1983

- 4 Ca 537/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. November 1983

Baden-Württemberg

- 12 Sa 56/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Alterssicherung in der Bekleidungsindustrie

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Textilindustrie; Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet vom 13. Mai 1980 (TVAS) § 3; GG Art 3

Leitsätze:

1. § 3 TVAS differenziert zwischen nach Eintritt der tariflichen Voraussetzungen für die Alterssicherung an ihren bisherigen Arbeitsplätzen verbleibenden und aus diesem Anlaß versetzten Arbeitnehmern. § 3 Abs. 4 TVAS, wonach bei künftigen Lohn- oder Gehaltserhöhungen der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden darf als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- oder Gehaltsgruppe, gilt nur für versetzte Arbeitnehmer.
2. Diese Auslegung von § 3 Abs. 4 TVAS ist mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar.



4 AZR 301/84

12 Sa 56/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. November 1985

Haust
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Jansen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. November 1983 - 12 Sa 56/83 - und, soweit es nicht bereits in Rechtskraft erwachsen ist, das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 2. Mai 1983 - 4 Ca 537/82 - aufgehoben.

Die Klage wird in vollem Umfange abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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:

Die der Gewerkschaft Textil-Bekleidung angehörende Klägerin steht seit dem Jahre 1958 als Näherin in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, die 400 Arbeitnehmer beschäftigt und Mitglied der Bundesvereinigung der Arbeitgeber der Bekleidungsindustrie e.V. ist. Am 5. Mai 1979 vollendete die Klägerin ihr 55. Lebensjahr. Am 6. September 1980 erlitt sie infolge eines Unfalls eine Sprunggelenkfraktur. Infolgedessen war sie bis Juni 1981 arbeitsunfähig krank.

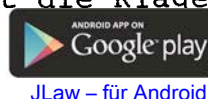
Nach Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz im Juli 1981 bemerkte die Klägerin auf ihrer ersten Lohnabrechnung, daß ihr Lohn auf einer Bruttostundenlohnbasis von 8,66 DM berechnet worden war. Darauf forderte sie von der Beklagten unter Hinweis auf den Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet vom 13. Mai 1980 (TVAS) die diesem Tarifvertrag entsprechende Ausgleichszahlung. Darüber kam es in der Folgezeit zu weiteren Differenzen unter den Parteien. Schließlich wandte sich die Klägerin an den Betriebsrat, der mit Schreiben vom 22. Februar 1982 Entlohnung der Klägerin nach dem TVAS geltend machte.

Für die Klägerin wurde nach § 3 Abs. 1 TVAS ein Betrag von 9,77 DM errechnet. Nach dem Eintritt der tariflichen Alterssicherung zugunsten der Klägerin wurden die Tariflöhne in der Bekleidungsindustrie angehoben am 1. Mai 1979 um 4,1 v.H., am 1. Mai 1980 um 6,6 v.H., am 1. Juni 1981 um 4,9 v.H. und am 1. Mai 1982 um 3,9 v.H.

Die Klägerin ist der Auffassung, nach den heranzuziehenden Bestimmungen des TVAS nehme der Alterssicherungsbetrag an der allgemeinen Tariflohnentwicklung teil. Demgemäß hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, ihren Lohn ab 1. Mai 1982 auf der Grundlage eines Bruttostundenlohnes von 11,81 DM zu berechnen. Außerdem hat sie Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der aufgelaufenen Differenzbeträge für den Zeitraum von Dezember 1981 bis September 1982 in Höhe von 3.346,91 DM nebst 4 v.H. Zinsen aus den entsprechenden Nettobeträgen ab jeweiligen Fälligkeit verlangt. Dazu hat die Klägerin vorgetragen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

nach § 3 Abs. 1 TVAS sei bei ihr von einem Grundbetrag von 9,77 DM auszugehen. Dem entspreche ab 1. Juli 1981 ein Mindeststundenlohn von 11,37 DM und ab 1. Juli 1982 ein solcher von 11,81 DM. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten sei § 3 Abs. 4 TVAS auch auf diejenigen Arbeitnehmer anzuwenden, deren Tätigkeit sich nicht geändert habe. Zwar erzeuge der Tarifwortlaut einen gegenteiligen Eindruck, weil darin nur von "neuen" Lohn- und Gehaltsgruppen die Rede sei. Darauf komme es jedoch nicht entscheidend an. Nach dem Sinn und Zweck der Tarifnorm müsse diese vielmehr auch zugunsten solcher Arbeitnehmer gelten, die wie sie nach dem Eintritt der Voraussetzungen für die tarifliche Alterssicherung an ihrem bisherigen Arbeitsplatz unverändert weiterarbeiteten. Auch der wirtschaftliche und soziale Zweck der Tarifnorm sowie der Grundsatz "der Systemkonformität" sprächen für ihr Begehren. Der Gesamtregelung des § 3 TVAS liege die bekannte Erfahrungstatsache zugrunde, daß Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter in ihrer Leistungsfähigkeit nachließen. Das sei unabhängig davon der Fall, ob sie an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterhin tätig seien oder versetzt würden. Für beide Fallgestaltungen wolle der TVAS die Arbeitnehmer gleichmäßig sichern. Das gelte auch insoweit, als bei beiden Fallgestaltungen die Alterssicherungsbeträge an der allgemeinen Lohnentwicklung teilnehmen sollten. Ein geringeres Sicherheitsbedürfnis der an ihrem Arbeitsplatz verbleibenden älteren Arbeitnehmer sei nicht ersichtlich. Die gegenteilige Beurteilung der Beklagten verstoße gegen Art. 3 GG. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Lohn der Klägerin auf der Grundlage eines Bruttostundenlohnes von 11,81 DM seit dem 01.05.1982 zu berechnen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 299,16 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.01.1982 zu bezahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 460,92 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.02.1982 zu bezahlen;



4. Die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 651,73 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.03.1982 zu bezahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 459,18 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.04.1982 zu bezahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 285,23 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.05.1982 zu bezahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 382,19 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.06.1982 zu bezahlen;
8. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 277,48 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.07.1982 zu bezahlen;
9. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 241,13 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.08.1982 zu bezahlen;
10. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 150,38 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.09.1982 zu bezahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 139,51 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 01.10.1982 zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage, insbesondere nicht nach dem TVAS. Nach diesem Tarifvertrag stehe der Klägerin lediglich ein Alterssicherungsbetrag von 9,77 DM zu. Die nach Wirksamwerden der tariflichen Alterssicherung eingetretenen Tariflohnerhöhungen wirkten sich darauf im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Klägerin nicht aus. Soweit sie höhere Zahlungen an die Klägerin geleistet habe, sei das freiwillig und über ihre tariflichen Verpflichtungen hinausgehend



geschehen. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien solle § 3 Abs. 1 TVAS lediglich garantieren, daß altersbedingte Leistungsabfälle keinen Minderverdienst unter 95 v.H. des bisherigen Durchschnittslohnes zur Folge hätten. Ein weiteres Anwachsen des Effektivverdienstes werde damit jedoch nicht garantiert. Aus § 3 Abs. 4 TVAS könne die Klägerin keine Rechte herleiten. Die Vorschrift beziehe sich nach ihrem insoweit ganz eindeutigen Wortlaut nur auf Arbeitnehmer, deren Lohn- oder Gehaltsgruppe sich durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz geändert habe. Für Arbeitnehmer, die wie die Klägerin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt würden, fehle hingegen eine vergleichbare tarifliche Regelung. Das entspreche auch den Absichten der Tarifvertragsparteien, so daß von einer durch die Gerichte für Arbeitssachen auszufüllenden Tariflücke nicht die Rede sein könne. Diese tarifliche Differenzierung verstoße auch nicht gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz, da bei den versetzten und den an ihren bisherigen Arbeitsplätzen weiterbeschäftigten Arbeitnehmern ungleiche tatsächliche Voraussetzungen vorlägen. Bei der Klägerin sei der Alterssicherungsbetrag von 9,77 DM von der tariflichen Erhöhung des Akkordrichtsatzes ihrer Lohngruppe 4 bisher weder erreicht noch überschritten worden, so daß es bei ihr bei dem Alterssicherungsbetrag verbleiben müsse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage weitgehend entsprochen, sie aber auch teilweise abgewiesen. Es hat dem Begehren der Klägerin niedrigere als die von ihr angenommenen Beträge zugrundegelegt und insbesondere für den Anspruchszeitraum ab 1. Mai 1982 nur einen Bruttostundenlohn von 11,31 DM angenommen. Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil hatten zunächst beide Parteien Berufung eingelegt. Die Klägerin hat ihre Berufung jedoch wieder zurückgenommen. Die Berufung der Beklagten wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte, soweit die Klägerin nicht bereits rechtskräftig vom Arbeitsgericht abgewiesen worden ist, ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils und zur Klageabweisung in vollem Umfang. Für das Begehren der Klägerin gibt es keine Rechtsgrundlage. Dabei berücksichtigt der Senat, daß infolge der Zurücknahme der Berufung der Klägerin das arbeitsgerichtliche Urteil insoweit in Rechtskraft erwachsen ist, als damit die Klage bereits teilweise abgewiesen worden war.

Für die Zukunft hat die Klägerin ihr Klagebegehren in der Rechtsform einer Feststellungsklage verfolgt. Dagegen bestehen keine verfahrensrechtlichen Bedenken. Vielmehr ist mit den Vorinstanzen insoweit für eine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO das Rechtsschutzinteresse zu bejahen. Dem Klagebegehren liegt nämlich die Erwägung zugrunde, daß der der Klägerin zustehende Alterssicherungsbetrag an der allgemeinen Lohndynamik teilzunehmen habe, was auch für die Zukunft gelte. Für die Zukunft kann die Klägerin jedoch die entsprechenden Differenzbeträge nicht ziffernmäßig bestimmen. Damit ist sie auf den Weg der Feststellungsklage verwiesen, die aus diesem Grunde auch nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig ist (vgl. die Urteile des Senats vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel und 17. April 1985 - 4 AZR 362/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Während zwischen den Parteien nunmehr über das Zahlenwerk bzw. die Höhe der Klageforderung kein Streit mehr besteht, streiten sie nur noch darüber, ob sich die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung auch auf die tarifliche Ausgleichszahlung nach dem TVAS für ältere Arbeitnehmer auswirkt, d.h. ob der tarifliche Alterssicherungsbetrag an der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung teilnimmt, was von beiden Vorinstanzen bejaht worden ist.

Dieser übereinstimmenden Rechtsauffassung der Vorinstanzen vermag der Senat nicht zu folgen. Sie ist mit den einschlägigen tariflichen Bestimmungen unvereinbar. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind beide Parteien tarifgebunden an die Tarifverträge für die Bekleidungsindustrie. Damit gilt zwischen ihnen unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4



Abs. 1 Satz 1 TVG auch der Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet vom 13. Mai 1980 (TVAS). Zwar zitiert das Landesarbeitsgericht diesen Tarifvertrag seinem Wortlaut nach richtig und judiziert demgemäß auch nach der zutreffenden Tariffassung. Es führt jedoch aus, es handele sich dabei um den entsprechenden Tarifvertrag vom 4. Juni 1974, der in vorliegend entscheidenden Fragen einen anderen Inhalt hat.

In § 3 des vorliegend anzuwendenden Tarifvertrages zur Sicherung älterer Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet vom 13. Mai 1980 (TVAS) wird im einzelnen bestimmt:

"§ 3

Lohn- und Gehaltssicherung

1. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 Prozent ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit u.ä.).
2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 Prozent des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt. Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag (Stundenlohndifferenz x tariflicher Arbeitszeit) ist jeden Monat auszuzahlen, soweit Anspruch auf Lohnzahlung besteht und 95 Prozent des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden.
3. Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Tarifgehalt ihrer neuen Tätigkeitsgruppe und 95 Prozent ihres letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt. Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag ist jeden Monat auszuzahlen, soweit Anspruch auf Gehaltszahlung besteht und 95 Prozent des letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung nicht überschritten werden.
4. Bei künftigen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.



5. Der Anspruch auf Leistungen der Ziff. 1 - 4 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres."

Hiernach ist, wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend annimmt, die Klägerin anspruchsberechtigt im Sinne von § 3 Abs. 1 TVAS. Sie ist gewerbliche Arbeitnehmerin, hat das 55. Lebensjahr vollendet, gehörte im entscheidenden Zeitpunkt dem Betrieb der Beklagten ununterbrochen zehn Jahre an und ist an ihrem Arbeitsplatz verblieben. Damit hat sie einen tariflichen Anspruch auf mindestens 95 v.H. ihres in den letzten sechs Monaten erzielten Durchschnittsverdienstes. Insoweit besteht auch zwischen den Parteien Einvernehmen. Sie sind weiter darüber einig, daß die Klägerin hiernach rechtlich und tatsächlich behandelt wird, auch bezüglich der Höhe der Geldbeträge.

Hiervon ausgehend führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, nach ihrem Wortlaut sei die Vorschrift des § 3 Abs. 4 TVAS auf an ihrem Arbeitsplatz verbliebene Arbeiterinnen wie die Klägerin nicht anwendbar, weil darin ausdrücklich nur die Arbeitnehmer angesprochen seien, die einer neuen Lohn- oder Gehaltsgruppe angehörten. Dennoch sei die Tarifnorm aber vorliegend anzuwenden, weil sie bezüglich der altersgesicherten Arbeitnehmer, die an ihrem bisherigen Arbeitsplatz verblieben, eine "planwidrige Regelungslücke" enthalte, die die Gerichte für Arbeitssachen zu schließen hätten. Demgemäß müsse in Fällen wie dem vorliegenden § 3 Abs. 4 TVAS analog angewendet werden. Diese Tarifnorm wolle den Arbeitnehmern nicht nur das Anwachsen des Arbeitsverdienstes durch die allgemeinen Lohnerhöhungen sichern, sondern darüber hinaus auch die Teilhabe ihrer Alterssicherungsbeträge an der allgemeinen Lohnentwicklung. Insoweit müßten aber alle tarifunterworfenen Arbeitnehmer gleichbehandelt werden ohne Rücksicht darauf, ob sie ihren Arbeitsplatz gewechselt hätten oder nicht.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind, wie die Revision mit Recht bemerkt, rechtlich nicht haltbar. Insbesondere sind sie mit den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung un-

auszugehen. Dabei ist jedoch über den reinen Tarifwortlaut und dessen grammatikalische Interpretation hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist gleichgewichtig auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen (vgl. BAG 46, 308, 313, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Hiernach dürfen bei der Auslegung des prozeßentscheidenden Absatzes 4 von § 3 TVAS die vorstehenden Absätze 1 bis 3 nicht unberücksichtigt bleiben. Während sich die Tarifvertragsparteien im Absatz 1 von § 3 TVAS mit den gewerblichen Arbeitnehmern befassen, die bei Erfüllung der sonstigen tariflichen Erfordernisse wie die Klägerin "an ihrem Arbeitsplatz verbleiben", also weiterhin ihre seitherige Arbeit verrichten und deshalb innerhalb derselben Lohngruppe verbleiben, betreffen die beiden nachfolgenden Absätze 2 und 3 der Tarifnorm gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte, die bei Erfüllung der tariflichen Erfordernisse "durch Änderungskündigung versetzt werden", also nunmehr eine andere, in aller Regel tariflich niedriger zu bewertende Tätigkeit zu verrichten haben. Damit unterscheiden die Tarifvertragsparteien, wie die Revision mit Recht hervorhebt, in § 3 TVAS mit aller Deutlichkeit zwei Gruppen von Arbeitnehmern, nämlich einmal solche, die bei der Erfüllung der sonstigen tariflichen Erfordernisse ihre bisherige Arbeit an ihrem gewohnten Arbeitsplatz weiterhin verrichten, und solche, die nach einer entsprechenden Änderungskündigung ihren Arbeitsplatz wechseln und nunmehr eine andere, meist niedriger entlohnte Tätigkeit zu verrichten haben. An diese Differenzierung der Tarifvertragsparteien sind die staatlichen Arbeitsgerichte gebunden. Sie haben sie als vorgegeben hinzunehmen.

Wenn im Anschluß daran die Tarifvertragsparteien alsdann in § 3 Abs. 4 TVAS bestimmen:

"Bei künftigen Lohn- und Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.",



so kann schon nach dem reinen Tarifwortlaut, wie auch das Landesarbeitsgericht selbst einräumt, kein Zweifel daran bestehen, daß diese Tarifnorm für die Klägerin keine Geltung haben kann, weil sie nur für Arbeitnehmer mit einer "neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe" vorgesehen ist. Damit können begrifflich nur Arbeitnehmer gemeint sein, die eine andere Tätigkeit übernommen haben und deswegen einer neuen Lohn- oder Gehaltsgruppe zugehören, also solche Arbeitnehmer, deren Rechtsverhältnisse bezüglich der Alterssicherung in § 3 Abs. 2 und Abs. 3 TVAS geregelt sind. Demgegenüber zählt die Klägerin zum Personenkreis des § 3 Abs. 1 TVAS, der in Abs. 4 der Tarifnorm von den Tarifvertragsparteien nicht eingeschlossen worden ist. Damit sprechen sowohl der Tarifwortlaut als auch der gleichermaßen berücksichtigungspflichtige tarifliche Gesamtzusammenhang gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts. Aus der Überschrift der Tarifnorm und ihrem Absatz 5 ergibt sich nichts anderes.

Zwar sind, weil insoweit bereits die Auslegung nach dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu einem eindeutigen Ergebnis führt, andere Auslegungsmittel vorliegend nicht mehr heranzuziehen (vgl. BAG 46, 308, 314, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Gleichwohl bestätigt aber auch die Tarifgeschichte, auf die insoweit zur Bestätigung zurückgegriffen werden kann, die Rechtsauffassung des Senats. Der Vorgänger des vorliegend heranzuziehenden Tarifvertrages, der Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer vom 4. Juni 1974, sieht nämlich in seinem § 3 eine Gehaltssicherung ausdrücklich nur für "durch Änderungskündigung versetzte" Arbeitnehmer vor, während es danach eine entsprechende Regelung für auf ihrem Arbeitsplatz verbleibende Arbeitnehmer überhaupt noch nicht gab. Wenn dann der TVAS 1974 weiter in § 3 Abs. 1 Unterabs. 3 eine Bestimmung enthielt, die inhaltlich der des § 3 Abs. 4 des vorliegend heranzuziehenden TVAS 1980 entspricht, dann spricht auch das dafür, daß § 3 Abs. 4 TVAS (1980) nur für Arbeitnehmer gelten soll, die ihren Arbeitsplatz gewechselt haben und nunmehr einer anderen, in der Regel niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe angehören. Bei der aufgezeigten



Tarifgeschichte hätte es nämlich jedenfalls einer anderen und entsprechend eindeutigen Tarifregelung bedurft, wenn § 3 Abs. 4 TVAS nunmehr auch auf auf ihrem Arbeitsplatz verbliebene Arbeitnehmer, mit denen sich erstmals der vorliegend anzuwendende Tarifvertrag befaßt, hätte ausgedehnt werden sollen.

Entgegen den Andeutungen des Landesarbeitsgerichts und den auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Einwendungen der Revisionserwiderung verstößt § 3 Abs. 4 TVAS nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG, den auch die Tarifvertragsparteien zu beachten haben. Ein Verstoß dagegen kommt nur dann in Betracht, wenn es die Tarifvertragsparteien versäumen, bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (vgl. das Urteil des Senats vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 275/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Von einem derartigen Verfassungsverstoß kann vorliegend nicht die Rede sein. Wie das Landesarbeitsgericht in anderem Zusammenhang selbst zutreffend ausführt, bestehen nämlich bei den an ihrem Arbeitsplatz verbleibenden und den versetzten altersgesicherten Arbeitnehmern jeweils unterschiedliche tatsächliche und rechtliche Verhältnisse, wobei auf die versetzten Arbeitnehmer zusätzliche Risiken zukommen. Anders als die an ihrem bisherigen Arbeitsplatz verbleibenden Arbeitnehmer erhalten diese nämlich (in aller Regel) nach dem Wechsel des Arbeitsplatzes nur noch Vergütung nach einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe. Sie müssen sich zudem an eine andere Arbeit und einen ihnen bisher fremden Arbeitsplatz gewöhnen. Auch diese Erschwernisse entfallen bei Arbeitnehmern, die nach Eintritt der tariflichen Voraussetzungen für die Alterssicherung an ihren Arbeitsplätzen verbleiben. Im Hinblick darauf erweist sich die Auslegung von § 3 Abs. 4 TVAS durch den Senat entgegen den Ausführungen der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch als vernünftig, gerecht, zweckorientiert und praktisch



brauchbar. Außerdem kommt es darauf vorliegend deswegen nicht entscheidend an, weil hiernach nach gefestigter Rechtsprechung des Senats nur dann zu differenzieren ist, wenn mehrere Auslegungsmöglichkeiten nebeneinander bestehen (vgl. BAG 42, 244, 253 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II mit weiteren Nachweisen).

Auch fehlt es angesichts der bestehenden Rechtslage völlig an den Voraussetzungen für die Annahme einer Tariflücke. Vielmehr lassen bereits Tarifwortlaut und tariflicher Gesamtzusammenhang als die entscheidenden Auslegungskriterien keinen Zweifel daran, daß die Rechtsvorteile aus § 3 Abs. 4 TVAS nur versetzten altersgesicherten Arbeitnehmern zukommen sollen. Insoweit kann allenfalls von einer bewußten Tariflücke die Rede sein, weil die Tarifvertragsparteien die Rechtsvorteile aus § 3 Abs. 4 TVAS jedenfalls den an ihrem Arbeitsplatz verbleibenden Arbeitnehmern nicht haben zukommen lassen, sondern insoweit den bisherigen Rechtszustand haben festschreiben wollen (vgl. BAG 46, 292, 298 = AP Nr. 93 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Da § 3 Abs. 4 TVAS für die Klägerin nicht gilt, kommt es vorliegend auf die inhaltliche Tragweite dieser Tarifnorm nicht mehr an. Indessen weist die Beklagte zutreffend darauf hin, daß der erkennende Senat im Falle einer versetzten Näherin aus einem anderen Bundesland § 3 Abs. 4 TVAS im Gegensatz zu den im vorliegenden Rechtsstreit tätigen Vorinstanzen und der Rechtsauffassung der Klägerin dahin ausgelegt hat, daß tarifliche Alterssicherungsbeträge nicht an der allgemeinen Lohnentwicklung und ihrer Dynamik teilnehmen (vgl. das - unveröffentlichte - Urteil des Senats vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 488/83 -).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Gossen

Jansen



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

