Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 394/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 25. Juni 2003
- 4 AZR 394/02 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg — Urteil vom 26. März 1997
- 13 Ca 577/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg — Urteil vom 21. März 2002
- 1 Sa 36/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Stichtagsregelung in "Pakt für Arbeit"

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1; TVG § 1 Abs. 2; Haustarifverträge der Hamburger Hochbahn AG (ua. MTV vom 21. März 1996, VergütungsTV <VTV> vom 21. März 1996, TV über das Vergütungssystem <VSTV> vom 14. Juni 1996)

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen: - 4 AZR 135/02, 357/02, 378/02, 405/02 (Leitsache), 440/02, 522/02 -

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

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 394/02
1 Sa 36/97
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Juni 2003

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 25. Juni 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Weßelkock für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. März 2002 - 1 Sa 36/97 - wird zurückgewiesen.

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

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die ab 1. Oktober 1996 vereinbarten Tarifabsenkungen hinsichtlich verschiedener Vergütungsansprüche des Klägers wirksam sind.

Der Kläger trat am 17. Juni 1992 als Busfahrer in die Dienste der Beklagten. Er war bis Oktober 2001 Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), jetzt der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Die Beklagte ist eine Gesellschaft des privaten Rechts und nimmt mit ihren ca. 5300 Mitarbeitern die gesetzlichen Aufgaben der Freien und Hansestadt Hamburg wahr, Dienstleistungen im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) anzubieten.

Die Beklagte hatte mit der ÖTV mehrere Haustarifverträge abgeschlossen: Nach dem Tarifvertrag über das Vergütungssystem vom 17. Oktober 1986 (VSTV 1986) waren Busfahrer nach Abschluß der Ausbildung in VergGr. 9 eingruppiert. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug nach dem Manteltarifvertrag vom 1. Dezember 1994 (MTV 1994) 37 Stunden (§ 4 Abs. 1 MTV 1994). Gemäß § 10 Abs. 9 c MTV bestand bei planmäßiger Nachtarbeit und planmäßiger Arbeit an Sonn- und Feiertagen ein Anspruch auf eine Zulage von 19 % bzw. 20 % der jeweiligen Stundenvergütung der Eingangsstufe der VergGr. 9. § 14 Abs. 1 MTV 1994 sah die Zahlung eines nach der „Tabellenvergütung“ für den Monat November berechneten 13. Monatsgehalts vor. Der jährliche Erholungsurlaub betrug nach § 18 Abs. 2 MTV 1994 30 Arbeitstage; nach § 15 Abs. 1 MTV 1994 erhielt jeder Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld in Höhe von 72,5 % des am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres geltenden Ecklohnes (Eingangsstufe VergGr. 6). Nach Ziffer 2 der Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag vom 1. Dezember 1994 (VTV 1994), der bis zum 31. Dezember 1995 Geltung hatte, erhielten im Einmann-Betrieb eingesetzte Busfahrer eine Funktionszulage von 7,33 % des Ecklohnes (sog. Einmannwagenfahrer-Zulage). Aus dem VTV 1994 folgte ebenfalls, daß sich der Mindestbeitrag zur Pensionskasse nach VergGr. 9/6 richtete.

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

Auf Grund europarechtlicher Vorgaben und gesetzlicher Neuregelung der Vergabe von Konzessionen im ÖPNV für die Zeit ab 1999 schlossen die Freie und Hansestadt Hamburg, das Land Schleswig-Holstein, der Kreis Herzogtum Lauenburg sowie die Kreise Pinneberg, Segeberg und Stormarn am 11. Januar 1996 eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung, nach deren § 4 die Verkehrslinien schrittweise, orientiert am Ablauftermin der seinerzeitigen Konzessionen, innerhalb einer Übergangsphase von 1998 bis 2005 ausgeschrieben und damit in den Wettbewerb überführt werden sollten. Die Beklagte, die in der Zeit vom 1. Januar 1991 bis Anfang 1996 416 Busfahrer neu eingestellt hatte, befürchtete bei den von ihr bedienten Buslinien den Verlust von Konzessionen für ca. 597.000 sog. Nutzwagenkilometer, weil private und in anderen Verkehrsregionen tätige Busunternehmen wegen ihrer günstigeren Kostenstruktur deutlich niedrigere Beförderungspreise anbieten könnten. Dieses Konzessionsvolumen entspricht dem Personalbedarf von ca. 400 Busfahrern.

Vor diesem Hintergrund verständigten sich die Beklagte und die ÖTV in der ersten Hälfte des Jahres 1996 auf einen aus mehreren Vereinbarungen bestehenden sogenannten „Pakt für Arbeit", dessen persönlicher Geltungsbereich zum Teil alle Mitarbeiter betraf, zum Teil alle Busfahrer, überwiegend aber diejenigen Busfahrer, die ab dem 1. Januar 1991 eingestellt worden waren (sog. 91er-Busfahrer). In dem „Ergebnisprotokoll über die Tarifverhandlungen" vom 21. März 1996 vereinbarten die Tarifpartner in Abschnitt I mehrere „Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung und Kostenreduzierung" für alle Mitarbeiter der Beklagten, ua.:

- eine Heraufsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden ab 1. Januar 1998,
- die Festschreibung der Überstundenzuschläge als Festbeträge ab 1. Oktober 1998,
- den Wegfall der Bauzulage und der Zulage für Dienste an freien Tagen ab 1. April 1996.

Für alle Busfahrer wurde vereinbart:

- die Neuregelung der Dienstplanparameter,
- der Wegfall der bezahlten 30 Minuten Pause ab dem Sommerfahrplan 1996,

  der Wegfall der dynamisierten Anpassung der Zulagen für Einmannwagenfahrer sowie für geteilte Dienste.

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

Bis zum 30. Juni 1996 sollten die Dienstplanparameter auch für den U-Bahn-Betriebsdienst an die für Busfahrer getroffenen Festlegungen angepaßt werden (Abschnitt I a); dies geschah durch eine Vereinbarung vom 11. Juni 1996. Gemäß Abschnitt II des Ergebnisprotokolls verpflichteten sich die Tarifpartner, mit Wirkung zum 1. Oktober 1996 neue Tarifregelungen für alle 91er-Busfahrer zu vereinbaren; zum Ausgleich des damit verbundenen Einkommensverlustes sollten diese Busfahrer mit der Oktoberabrechnung eine Abfindung in Höhe von 20.000,00 DM brutto erhalten. Im Gegenzug sah die Vereinbarung im Abschnitt IV für alle am 19. März 1996 bei der Beklagten beschäftigten Mitarbeiter (ohne Auszubildende) den Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2000, den garantierten Fortbestand und die Bewirtschaftung der fünf Busbetriebshofstandorte bis zum 31. Dezember 1998 (Abschnitt V), die Übernahme der Auszubildenden (Abschnitt VI) und die Rücknahme von fremdvergebenen Busleistungen mindestens im Umfang von 40.000 km/NWo bis zum 31. Dezember 1998 durch die Beklagte vor (Abschnitt VIII).

Im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 trafen die Tarifpartner eine Vereinbarung über die neuen Tarifregelungen für die 91er-Busfahrer, mit folgendem Inhalt:

> Für alle Busfahrer mit Einstellungsdatum ab 1.1.1991 gelten mit Wirkung ab 1.10.1996 die nachfolgend genannten Tarifregelungen. Soweit hier keine abweichende Regelung erfolgt, gelten die übrigen Bestimmungen der Tarifverträge weiterhin. Die Tarifvertragsparteien erklären ihre Absicht, die nachfolgenden Regelungen in die bestehenden Tarifverträge einzufügen. Soweit erforderlich, werden ggf. hiervon betroffene sonstige Tarifbestimmungen und Betriebsvereinbarungen entsprechend angepaßt.
>
> 1. Eingruppierung
>
> Die Eingruppierung erfolgt:
>
> * während der Ausbildung in VG 5
> * für das 1. bis 5. Dienstjahr in VG 6
> * für das 6. bis 10. Dienstjahr in VG 7
> * ab dem 11. Dienstjahr in VG 8
>
> Die Umgruppierung wird in einer Rückrechnung auf den jeweiligen Einstellungstermin entsprechend der o.g. Eingruppierungssystematik vorgenommen.
>
> ...

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

2. Funktionszulage (Einmannwagenfahrer)

Die Funktionszulage ist mit der o.g. Eingruppierung abgegolten und wird nicht mehr gesondert gezahlt.

3. Dreizehntes Monatsgehalt

Das 13. Monatsgehalt beträgt einheitlich 1.070,-- DM (nicht dynamisiert).

4. Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld beträgt 650,-- DM (nicht dynamisiert).

5. Planmäßige Nacht-, Sonn- und Feiertagszulagen

Die Zulage beträgt 3,50 DM je Arbeitsstunde (nicht dynamisiert).

6. Berechnung des Pensionskassenbeitrages

Die Höhe des Pensionskassenbeitrages wird auf der Basis der jeweiligen Tabellenvergütung berechnet, die bisherige Mindestregelung (VG 9/6) entfällt.

7. Erholungsurlaub

Die Dauer des Urlaubs ist ab dem Urlaubsjahr 1997 nach Betriebszugehörigkeit wie folgt gestaffelt: ...

8. Tarifliche Wochenarbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden/Woche (vgl. Protokollnotiz als Anlage).

9. Anrechnung der Abfindungszahlung bei Höhergruppierung

Gem. Ergebnisprotokoll der Tarifverhandlungen vom 21.3.1996 erhalten die betroffenen Mitarbeiter für den Wechsel in das neue Tarifniveau eine Abfindungszahlung in Höhe von 20.000,-- DM brutto. Mit dieser Abfindung soll der Einkommensverlust übergangsweise ausgeglichen werden.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass der Einkommensausgleich dann nicht in vollem Umfang gerechtfertigt ist, wenn ein Busfahrer innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren aufgrund einer Tätigkeitsänderung innerhalb des Unternehmens in das alte, höhere Tarifniveau zurückwechselt. In einem solchen Fall wird der Abfindungsbetrag nachträglich anteilig gekürzt ...

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

In den „Ergebnisprotokollen“ vom 11. Juni und 14. Juni 1996 vereinbarten die Tarifvertragsparteien die Änderungen der tarifvertraglichen Regelungen auch für die ab 1. Juni 1996 eingestellten Mitarbeiter der Beklagten. Diese entsprachen mit Ausnahme der für diesen Personenkreis nicht vorgesehenen „Abfindung“ den Regelungen für die 91er-Busfahrer.

Die Änderungen der tariflichen Bestimmungen wurden in den MTV vom 21. März 1996 (MTV 1996), kündbar zum 31. Dezember 1998, in den VTV vom selben Tag (VTV 1996), kündbar zum 31. Dezember 1996, sowie in den Tarifvertrag über das Vergütungssystem vom 14. Juni 1996 (VSTV 1996), kündbar zum 30. Juni 1998 eingearbeitet. Die DAG trat diesen Tarifverträgen Anfang 1997 bei. In einer im Anhang 1 zum MTV 1996 enthaltenen „Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Arbeitsplatzsicherung bei der HHA durch Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“ heißt es:

> Die Tarifparteien sind sich darüber einig, daß eine dauerhafte Sicherung von Arbeitsplätzen bei der HHA nur dann erreichbar ist, wenn die Betriebsleistung zu Wettbewerbsbedingungen angeboten werden kann. Auf diesem Wege ist mit dem Manteltarifvertrag vom 21. März 1996 und weiteren tariflichen Vereinbarungen (insbesondere dem Tarifvertrag über das Vergütungssystem vom 14.06.1996 und dem Vergütungstarifvertrag vom 21.03.1996) ein erster bedeutender Schritt geleistet.
>
> Mit den für 1998 terminierten Tarifverhandlungen wird einvernehmlich das Ziel verfolgt, durch die Herstellung der vollen Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen, daß betriebsbedingte Kündigungen nicht erforderlich werden.

Unter dem 24. November 1998/10. Februar 1999 schlossen die Tarifvertragsparteien mit Wirkung zum 1. Januar 1999 neue Haustarifverträge ab, durch die die Arbeitsbedingungen der 91er-Busfahrer und die ihrer länger beschäftigten Kollegen weitgehend wieder einander angeglichen wurden. Der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen wurde gem. Anhang 1 Ziffer 3 zum MTV bis zum 31. März 2004 ausgedehnt.

Der Kläger wurde seit dem 1. Oktober 1996 nach Maßgabe des Paktes für Arbeit (Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996) beschäftigt und vergütet. Die Beklagte zahlte die Abfindung in Höhe von 20.000,00 DM, die zu einem begünstigten Steuersatz abgerechnet wurde, an den Kläger aus.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Differenzbeträge hinsichtlich der Grundbezüge, der Einmannwagenfahrer-Zulage und des 13. Monatsgehalts geltend, die sich aus der Verschlechterung der tariflichen Bedingungen ab dem 1. Oktober 1996

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 Vergleich zu der bis dahin geltenden Regelung ergaben. Er hat die Auffassung vertreten, bei der Verschlechterung der tariflichen Bedingungen handele es sich um eine unzulässige Reduzierung arbeitsvertraglich gesicherter Ansprüche. Die tarifvertraglichen Änderungen verstießen gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG und das Diskriminierungsverbot. Die Stichtagsregelung sei willkürlich im Verhältnis zu den vorher eingestellten Busfahrern und den Mitarbeitern im U-Bahn-Bereich, die keine Verschlechterungen hätten hinnehmen müssen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen,

a) an den Kläger für die Monate Oktober und November 1996 zusätzlich eine Bruttolohnzahlung in Höhe von 490,00 DM zu erbringen;

b) an den Kläger die Einmannwagenfahrer-Zulage in Höhe von brutto 519,26 DM für die Monate Oktober und November 1996 zu zahlen;

c) ein restliches 13. Monatsgehalt nach Tabellenvergütung 9.3 des bisherigen Tarifvertrages in Höhe von 2.800,00 DM zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger

a) für Dezember 1996 eine Bruttolohnzahlung in Höhe von 245,00 DM zu zahlen;

b) für Dezember 1996 eine 1-Mann-Fahrt-Zulage in Höhe von 259,63 DM zu zahlen;

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger

a) für Januar 1997 eine Bruttolohnzahlung in Höhe von 245,00 DM zu erbringen und für Februar 1997 eine Bruttolohnzahlung in Höhe von 167,00 DM zu erbringen;

b) für Januar und Februar 1997 eine 1-Mann-Fahrt-Zulage in Höhe von je 259,63 DM zu erbringen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die vom Kläger angegriffenen Tarifregelungen seien rechtswirksam. Für die Stichtagsregelung hätten sachliche Gründe vorgelegen. Die Tarifvertragsänderungen seien aus damaliger Sicht notwendig gewesen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten zu erhalten. Ab 1999 sollten die Linenbus-Konzessionen neu ausgeschrieben

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

werden, bei denen es sich um Konzessionen in einem Umfang von rund 597.000 Nutzwagenkilometern handelte. Dies entspreche einem Personalbestand von ca. 400 Busfahrern. Bei Ausschreibung und Vergabe an ein privates Busunternehmen wären betriebsbedingte Kündigungen in diesem Umfang unabwendbar gewesen. Die Absenkung des Einkommensniveaus habe vor diesem Hintergrund vorrangig jene Busfahrer treffen sollen, denen anderenfalls eine betriebsbedingte Kündigung drohte. Dies seien die seit dem 1. Januar 1991 eingestellten Busfahrer, dh. insgesamt 416 Busfahrer. Ohne die Tarifvertragsänderung wären diese Busfahrer auf Grund ihrer Betriebszugehörigkeit vorrangig von betriebsbedingten Kündigungen betroffen worden. Die Tarifvertragsänderung habe also bewirken sollen, Massenentlassungen bei den ab 1991 eingestellten Busfahrern zu verhindern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

A. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Leistungen, auf die seine Zahlungsanträge gerichtet sind. Die Absenkung des Niveaus dieser Leistungen durch die Tarifänderungen zum 1. Oktober 1996 ist wirksam.

I. Die Haustarifverträge 1996 der Beklagten (MTV 1996, VTV 1996 und VSTV 1996) gelten zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Denn der Kläger ist in dem streitgegenständlichen Zeitraum Mitglied der Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di), die die Haustarifverträge 1996 mit der Beklagten abgeschlossen hat.

II. Die tariflichen Regelungen des MTV 1994, des VSTV 1986 und des VTV 1994, auf die der Kläger seine Ansprüche stützen könnte, sind durch das „Ergebnisprotokoll“ vom 26. April 1996 abgelöst worden, nach dessen Bestimmungen der Kläger

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

auf Grund seiner Betriebszugehörigkeit ab 17. Juni 1992 in der Zeit ab 1. Oktober 1996 hinsichtlich aller den Gegenstand seiner Klage bildenden Ansprüche von der Beklagten behandelt worden ist.

1. Diese nachfolgend in die Haustarifverträge 1996 eingearbeiteten Tarifänderungen des Ergebnisprotokolls vom 26. April 1996 zu Lasten der 91er-Busfahrer sind formell wirksam, so daß dem Kläger die darüber hinausgehenden Klageansprüche nicht zustehen. Das Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 ist ein formgültig abgeschlossener Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes. Das Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG ist durch die Unterschriften der Beklagten als Arbeitgeberin und der Gewerkschaft ÖTV, mithin von zwei Tarifvertragsparteien iSd. § 2 Abs. 1 TVG, gewahrt. Die Vereinbarung enthält Inhaltsnormen iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG, nämlich Regelungen über die materiellen Arbeitsbedingungen eines Teils der bei der Beklagten beschäftigten Busfahrer. Die Bezeichnung als „Ergebnisprotokoll" ist unschädlich. Ob die Tarifvertragsparteien den Begriff Tarifvertrag verwendet haben, ist nicht entscheidend. Es kommt vielmehr nur darauf an, ob sie ihren Willen zur Normsetzung hinreichend zum Ausdruck gebracht haben *(vgl. Senat 24. November 1993 - 4 AZR 402/92 - BAGE 75, 116 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bergbau Nr. 2 mwN).* Daran besteht auch im Hinblick auf die im Ergebnisprotokoll niedergelegte „Absicht" der Tarifvertragsparteien, die „getroffenen Regelungen in die bestehenden Tarifverträge einzufügen", kein Zweifel. Solche macht auch der Kläger nicht geltend.

2. Die Tarifregelungen des Ergebnisprotokolls vom 26. April 1996 sind materiell wirksam.

a) Durch die Regelungen im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 sind die zum damaligen Zeitpunkt geltenden tariflichen Regelungen abgelöst worden. Ein Tarifvertrag, der einen bestimmten Gegenstand neu regelt, ersetzt grundsätzlich seinen Vorgänger *(sog. Zeitkollisionsregel, zB Senat 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309, 315 = AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 12 = EzA TVG § 1 Rückwirkung Nr. 3)*. Die Zeitkollisionsregel gilt auch, wenn die bisherigen Tarifnormen für den Arbeitnehmer günstiger waren als die neuen. Die Tarifvertragsparteien haben die Aufgabe und die Befugnis, die Arbeitsbedingungen veränderten Verhältnissen anzupassen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf den status quo in dem Sinne, daß die tarifvertragliche Regelung nicht durch eine andere für ihn ungünstigere ersetzt werden kann *(Senat*

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

23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - aaO). Letzteres ist hier für die 91er-Busfahrer hinsichtlich der den Gegenstand dieses Rechtsstreits bildenden Ansprüche geschehen.

b) Die Tarifregelungen des Ergebnisprotokolls vom 26. April 1996 verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wie der Kläger meint. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist der Gesetzgeber nach Art. 3 Abs. 1 GG gehalten, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Es verbleibt ihm freilich ein weiter Gestaltungsspielraum. Dem Gesetzgeber steht es insbesondere frei, aus der Vielzahl der Lebenssachverhalte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Gleich- oder Ungleichbehandlung maßgebend sein sollen. Er hat die Grenzen der ihm zustehenden weiten Gestaltungsfreiheit - mit der Folge einer Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG - erst überschritten, wenn die ungleiche Behandlung der geregelten Sachverhalte mit Gesetzlichkeiten, die in der Natur der Sache selbst liegen, und mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr vereinbar ist, dh. wenn die gesetzliche Differenzierung sich - sachbereichsbezogen - nicht auf einen vernünftigen rechtfertigenden Grund zurückführen läßt *(vgl. 4. April 2001 - 2 BvL 7/98 - BVerfGE 103, 310 mwN)*. Art. 3 Abs. 1 GG ist auch verletzt, wenn der Gesetzgeber es versäumt hat, Ungleichheiten der zu ordnenden Lebenssachverhalte zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen *(3. April 2001 - 1 BvR 1629/94 - BVerfGE 103, 242; vgl. Senat 22. Januar 2003 - 4 ABR 18/02 -)*.

Dabei ist der Gesetzgeber durch Art. 3 Abs. 1 GG nicht daran gehindert, zur Regelung bestimmter Lebenssachverhalte Stichtage einzuführen, obwohl das unvermeidlich eine gewisse Härte mit sich bringt *(vgl. 17. Dezember 1953 - 1 BvR 147/52 - BVerfGE 3, 58; 10. Oktober 1978 - 2 BvL 10/77 - BVerfGE 49, 260; 5. Juli 1989 - 1 BvL 11/87, 1 BvR 1053/87 u. 556/88 - BVerfGE 80, 297; 7. Juli 1992 - 1 BvL 51/86, 50/87, 1 BvR 873/90 u. 761/91 - BVerfGE 87, 1; st. Rspr.)*. Allerdings ist zu prüfen, ob er den ihm zukommenden Gestaltungsraum in sachgerechter Weise genutzt, ob er die für die zeitliche Anknüpfung in Betracht kommenden Faktoren hinreichend gewürdigt hat und ob sich die gefundene Lösung bei dem gegebenen Sachverhalt und nach dem System der Gesamtregelung durch sachliche Gründe rechtfertigen läßt oder als willkürlich erscheint *(vgl. 8. Dezember 1976 - 1 BvR 810/70, 57/73 u. 147/76 - BVerfGE 44, 1,*

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

21 f.). Insbesondere muß sich die Wahl des Stichtages am gegebenen Sachverhalt orientieren und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfassen; abgestufte Regelungen können geboten sein *(vgl. 10. Oktober 1978 - 2 BvL 10/77 - BVerfGE 49, 260; 8. April 1986 - 1 BvR 1186/83, 1574/83, 1704/83, 291/84, 334/84 u. 271/84 - BVerfGE 71, 364, jeweils mwN).*

bb) Ob der Gleichheitssatz die Tarifvertragsparteien in gleicher Weise wie den Gesetzgeber bindet, wird unterschiedlich beantwortet. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mehrfach entschieden, daß die Tarifvertragsparteien bei ihrer Rechtsetzung an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind *(ausführlich 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19 = RdA 2001, 110 mit krit. Anm. Dieterich; zuletzt 19. März 2002 - 3 AZR 121/01 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 53 = EzA GG Art. 3 Nr. 96).* Der erkennende Senat ist dieser Betrachtungsweise mehrfach entgegengetreten *(schon 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - BAGE 48, 307 = AP BAT § 3 Nr. 4 = EzA GG Art. 9 Nr. 39; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277 = AP TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 25 = EzA GG Art. 9 Nr. 74; 4. April 2001 - 4 AZR 232/00 - BAGE 97, 251 = AP DienstVO ev. Kirche § 12 Nr. 2; zuletzt 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - BAGE 99, 31 = AP GG Art. 3 Nr. 291 = EzA GG Art. 3 Nr. 93 mzN).* Er hat Zweifel daran geäußert, ob die Tarifvertragsparteien überhaupt unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind *(5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - BAGE 92, 303 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 70 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 40 = RdA 2000, 310 mit krit. Anm. Löwisch).*

Die Frage, welcher Maßstab für die Prüfung gilt, ob ein Tarifvertrag mit inhaltlich unterschiedlichen Regelungen für verschiedene Personengruppen gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstößt, bedarf hier keiner Entscheidung. Denn im vorliegenden Fall liegt auch dann kein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz vor, wenn von einer unmittelbaren Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs. 1 GG ausgegangen wird.

Aus der verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG ergibt sich ohnehin eine Begrenzung der richterlichen Kontrolle von Tarifverträgen auf einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Insbesondere steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative zu, soweit es um die Beurteilung der tatsächlichen Regelungsprobleme und der Regelungsfolgen geht, und ein Beurteilungs- bzw. Ermessensspielraum, soweit es um die inhaltliche Gestaltung

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

der Regelungen geht *(BAG 18. Mai 1999 - 9 AZR 419/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Fleischerhandwerk Nr. 1 = EzA BUrlG § 5 Nr. 19; ErfK/Dieterich 3. Aufl. Art. 3 GG Rn. 27)*. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für das Regelungsproblem gefunden haben *(ua. BAG 23. Juni 1994 - 6 AZR 911/93 - BAGE 77, 137 = AP TVG § 1 Tarifverträge: DDR Nr. 13; Senat 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - BAGE 99, 31 = AP GG Art. 3 Nr. 291 = EzA GG Art. 3 Nr. 93)*. Auch der Kompromißcharakter von Tarifverträgen als Verhandlungsergebnis divergierender Interessen muß in dem Sinne berücksichtigt werden, daß an die Systemgerechtigkeit der tarifvertraglichen Regelungen keine hohen Anforderungen gestellt werden dürfen *(ErfK/Dieterich 3. Aufl. Art. 3 GG Rn. 44 u. 46 mwN)*. Im übrigen können die Tarifvertragsparteien im Interesse praktikabler, verständlicher und übersichtlicher Regelungen typisierende Regelungen, insbesondere Stichtagsregelungen treffen *(ua. BAG 28. Juli 1992 - 9 AZR 308/90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Seniorität Nr. 10; Senat 29. November 2001 - 4 AZR 762/00 - AP GG Art. 3 Nr. 296; weitere Nachweise bei ErfK/Dieterich 3. Aufl. Art. 3 GG Rn. 47 f.)*. Deshalb ist bei der Prüfung eines möglichen Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nicht auf die Einzelfallgerechtigkeit abzustellen, sondern auf die generellen Auswirkungen der Regelung *(ua. BAG 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - BAGE 81, 5 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 22 = EzA BGB § 611 Aus- und Weiterbildungskosten Nr. 53)*.

Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe die Prüfung des Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG nicht nur im Hinblick auf eine Willkürkontrolle vornehmen dürfen. Denn auch das Landesarbeitsgericht hat die Frage der Beschränkung der gerichtlichen Überprüfbarkeit von Tarifverträgen auf eine Willkürkontrolle ausdrücklich offengelassen und ausgeführt, daß ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz auch bei einer unmittelbaren Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs. 1 GG nicht gegeben sei; ausgehend davon hat es im wesentlichen die oben dargelegten Prüfungsmaßstäbe zugrunde gelegt.

cc) Bei Anlegung dieser Prüfungsmaßstäbe verstoßen die von den Tarifvertragsparteien im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 getroffenen Regelungen nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Die Differenzierung zwischen den vor dem 1. Januar 1991 und den nach diesem Stichtag eingestellten Busfahrern ist nicht sachwidrig, sondern plausibel.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung 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

(1) Vor dem Hintergrund der europarechtlichen Vorgaben, der gesetzlichen Neuregelung der Vergabe von Konzessionen im ÖPNV, der dadurch veranlaßten öffentlich-rechtlichen Vereinbarung vom 11. Januar 1996 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg und mehreren Gebietskörperschaften in Schleswig-Holstein und des durch diese Vereinbarung begründeten Risikos für die Beklagte, Linienbuskonzessionen für 597.000 Nutzwagenkilometer zu verlieren, sahen die Tarifvertragsparteien die Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten bedroht. Dies ergibt sich aus der Präambel des Ergebnisprotokolls vom 21. März 1996. Darin heißt es, die Tarifparteien seien „sich darüber einig, daß eine dauerhafte Sicherung von Arbeitsplätzen bei der HHA nur dann erreichbar ist, wenn die Betriebsleistung zu Wettbewerbsbedingungen angeboten werden kann". Es werde „einvernehmlich das Ziel verfolgt, durch die Herstellung der vollen Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen, daß betriebsbedingte Kündigungen nicht erforderlich werden". Dem entspricht Ziffer 1 des Anhangs zum MTV 1996. Da die Tarifvertragsparteien die Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten als bedroht einschätzten, oblag es ihnen, im Rahmen ihres Ermessens- und Gestaltungsspielraums die von ihnen für geboten und angemessen angesehenen Regelungen zu vereinbaren.

(2) Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, die Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten zunächst vorrangig durch die Absenkung der Vergütung bei den ca. 400 Busfahrern mit der kürzesten Betriebszugehörigkeit zu verbessern, ist nicht sachwidrig, sondern plausibel. Die Regelungen im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 verstoßen nicht deshalb gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil sie nur die ab dem Stichtag 1. Januar 1991 eingestellten Busfahrer erfassen.

Die Zahl der auf Grund des vereinbarten Stichtags von der Tarifregelung betroffenen 416 sog. 91er-Busfahrer, für die die Tarifregelung - verglichen mit den früher eingestellten Busfahrern - die stärksten Einbußen vorsah, entsprach in etwa der Zahl der Busfahrer, die nach der Einschätzung der Tarifvertragsparteien bei Wegfall von Linienbuskonzessionen für 597.000 Nutzwagenkilometer von Entlassungen bedroht waren, nämlich rund 400. Damit haben die Tarifvertragsparteien die im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 vereinbarten Absenkungsregelungen eben dem Personenkreis zugemutet, der nach Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit in erster Linie von einem Verlust des Arbeitsplatzes bedroht war. Diese Einschätzung ist nachvollziehbar, denn die Betriebszugehörigkeit spielt für die soziale Auswahl beim betriebsbedingten Personalabbau generell eine erhebliche, in vielen Fällen die entscheidende Rolle. Daß ein nach dem 1. Januar 1991 eingestellter Busfahrer im Einzelfall zB auf Grund von Unter-

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

haltsverpflichtungen sozial schutzbedürftiger sein kann als ein vor diesem Stichtag eingestellter Busfahrer ohne Unterhaltspflichten, ist zwar unbestreitbar. Hierauf hatten die Tarifvertragsparteien indessen keine Rücksicht zu nehmen, denn sie haben eine allgemeine Regelung, einen Stichtag gewählt. Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit haben zudem in der Regel auch ein höheres Lebensalter als ihre später eingestellten Kollegen. Hinzu kommt, daß der von den Tarifvertragsparteien befürchtete Wegfall der Arbeitsplätze nicht im Zeitpunkt ihrer Verhandlungen im Frühjahr 1996, sondern erst ab 1999 drohte, und daß sich bis 1999 die Unterhaltspflichten der Mitarbeiter verändern konnten. Das Abstellen (allein) auf die Betriebszugehörigkeit macht die Stichtagsregelung für die Konditionenverschlechterung deshalb nicht unwirksam, insbesondere auch nicht - wie der Kläger meint - wegen Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes. Die Tarifvertragsparteien haben keine Kündigungsgrundsätze für die 91er-Busfahrer verabredet, sondern im Gegenteil den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.

(3) Bei der rechtlichen Würdigung der von den Tarifvertragsparteien gewählten Regelung für die 91er-Busfahrer im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG können die erheblichen Vergütungseinbußen dieses Personenkreises nicht isoliert betrachtet werden. Zu berücksichtigen ist zunächst der Umstand, daß die Beklagte bereits im Ergebnisprotokoll vom 21. März 1996 bis zum 31. Dezember 2000 auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen verzichtet hatte, wodurch auch die Arbeitsplätze für die 91er-Busfahrer - und damit der des Klägers - über fast fünf Jahre hinweg gesichert waren, und daß die Standorte von 5 Busbetriebshöfen bis Ende 1998 gewährleistet wurden. Des weiteren haben die Tarifvertragsparteien im Ergebnisprotokoll vom 21. März 1996 etliche Kostenreduzierungsmaßnahmen beschlossen, die zum Teil zu Lasten aller Mitarbeiter (Heraufsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden ab 1. Januar 1998, Festschreibung der Überstundenzuschläge als Festbeträge ab 1. Oktober 1998, Wegfall der Bauzulage und der Zulage für Dienste an freien Tagen ab 1. April 1996), und zum Teil für alle Busfahrer galten (Neuregelung der Dienstplanparameter, Wegfall der bezahlten 30 Minuten Pause ab dem Sommerfahrplan 1996, Wegfall der dynamisierten Anpassung der Zulagen für Einmannwagenfahrer sowie für geteilte Dienste). Die Last der Einsparungen wurde also nicht allein den 91er-Busfahrern aufgebürdet, obwohl deren Arbeitsplätze nach der Einschätzung der Tarifvertragsparteien vorrangig gefährdet waren, sondern sie wurde zu einem gewissen Teil anderen Mitarbeitern der Beklagten auferlegt, also auch solchen, die nach ihrer Tätigkeit und/oder ihrer Betriebszugehörigkeit nach damaligem Stand nicht kündigungsgefährdet waren.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(4) Wesentlich für die Rechtfertigung der Regelungen im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 ist schließlich noch die an alle 91er-Busfahrer gezahlte „Abfindung" in Höhe von 20.000,00 DM brutto, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Dies gilt selbst dann, wenn durch sie - wie der Kläger behauptet hat - seine tatsächlichen Einkommenseinbußen nicht annähernd ausgeglichen wurden. Es ging den Tarifvertragsparteien nicht darum, die im Ergebnisprotokoll vom 26. April 1996 für die 91er-Busfahrer verabredeten Einkommenseinbußen mit der „Abfindung" vollständig auszugleichen; damit hätten sie ihr Ziel, die betriebliche Kostenstruktur zu verbessern, ad absurdum geführt. Sie wollten mit der „Abfindung" ersichtlich die speziell die 91er-Busfahrer treffenden Vergütungseinbußen abfedern.

Somit ist der Einwand der Revision unbegründet, die „Willkürentscheidung" der Absenkung der tariflichen Bedingungen für die 91er-Busfahrer könne nur dann als gerechtfertigt angesehen werden, wenn die Ungleichbehandlung angemessen kompensiert worden wäre, was durch die Abfindung in Höhe von 20.000,00 DM brutto nicht geschehen sei; er habe Einkommenseinbußen von insgesamt 31.785,51 DM erlitten. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, daß bei der rechtlichen Bewertung der Wirksamkeit der tariflichen Regelung die Abfindungszahlung nicht außer Betracht bleiben dürfe, mit der eine „weitgehende Kompensation" erfolgt sei. Auf das exakte Verhältnis der - im Umfang streitigen - finanziellen Einbußen einerseits und der Abfindung andererseits kommt es nicht an. Deshalb ist auch die Verfahrensrüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung von §§ 139, 286 ZPO nicht hinreichend geklärt, wie die „Abfindung" steuerlich behandelt worden sei, unbegründet. Zum einen hat das Landesarbeitsgericht für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß die Abfindung „zu einem begünstigten Steuersatz abgerechnet würde". Zum anderen kommt es, wie dargelegt, nicht auf die genaue Höhe der dem Kläger netto ausgezahlten Abfindung an.

(5) Die Revision wirft dem Landesarbeitsgericht weiterhin vor, es sei unzutreffenderweise davon ausgegangen, daß zum 1. Januar 1999 wieder eine Gleichstellung aller Busfahrer erfolgt sei. Dabei verkennt der Kläger, daß das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen ist, durch die Haustarifverträge 1999 im Rahmen des „Bündnisses für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung" sei die „Benachteiligung" der 91er-Busfahrer auf die übrigen Busfahrer erstreckt worden. Es hat diesen Umstand im Rahmen der rechtlichen Überprüfung unter dem Gesichtspunkt der Kompensation der tariflichen Verschlechterungen durch die gezahlte Abfindung berücksich-

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

tigt. Das ist keine unzulässige ex-nunc-Betrachtung der tariflichen Änderungen. Denn sämtliche Haustarifverträge 1996 waren spätestens zum 31. Dezember 1998 kündbar und es war erklärter Wille der Tarifvertragsparteien, sich mit deren Inhalt bei den „für 1998 terminierten Tarifverhandlungen“ erneut zu befassen, wie aus der Präambel des Ergebnisprotokolls vom 21. März 1996 folgt. Für den MTV 1996 haben sie diesen Willen dahin präzisiert, die Tarifverhandlungen „bis spätestens 15.08.1998 mit dem Ziel aufzunehmen, sie bis 31.12.1998 abzuschließen (Anhang 3 zum MTV 1996 ‘Zu § 22 [Laufzeit MTV]‘)“. Somit war die zeitliche Begrenzung des „Sonderopfers“ der 91er-Busfahrer schon in den Haustarifverträgen 1996 angelegt. Aus diesen Ausführungen folgt zugleich, daß die den vorbehandelten Umstand betreffende Verfahrensrüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe nicht hinreichend aufgeklärt, ob ab dem 1. Januar 1999 tatsächlich eine Gleichstellung aller Busfahrer erfolgt sei, unbegründet ist.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Bott Wolter

Pfeil Weßelkock

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