

Aktenzeichen: 4 AZR 440/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 25. Juni 2003
- 4 AZR 440/02 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 3. April 1997
- 27 Ca 572/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 21. Februar 2002
- 2 Sa 90/97 -

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, 394/02, 405/02
(Leitsache), 522/02 -



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



BUNDESGERICHTSHOF



4 AZR 440/02
2 Sa 90/97
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. Februar 2002 - 2 Sa 90/97 - wird zurückgewiesen.



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



[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 1. März 1992 als Busfahreranwärter in die Dienste der Beklagten. Nach dem erfolgreichen Abschluß seiner Ausbildung ist er bei ihr seit dem 22. August 1992 als Busfahrer beschäftigt. 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. In dem Einstellungsvertrag der Parteien vom 20. Februar 1992 ist bestimmt, daß „für das Arbeitsverhältnis ... die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge maßgebend“ sind.

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.



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. 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.



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 ab dem 1. Januar 1991 eingestellten Busfahrer (im folgenden 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.

...



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 zu-



rückwechselt. In einem solchen Fall wird der Abfindungsbetrag nachträglich anteilig gekürzt ...

In den „Ergebnisprotokollen“ vom 11. Juni 1996 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 beschäftigt und vergütet. Das hatte unter anderem zur Folge, daß seine Grundbezüge, die sich bis September 1996 nach der VergGr. 9/3 gerichtet und 3.870,00 DM brutto betragen hatten, auf 3.625,00 DM in der VergGr. 6/3 verringerten. Die Beklagte zahlte die Abfindung in Höhe von 20.000,00 DM (brutto) an den Kläger aus.



Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung erstrebt, daß die tarifvertraglichen Änderungen der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der in seinen Anträgen aufgeführten Regelungen für ihn unwirksam seien.

Der Kläger hat zur Begründung dieser Auffassung vorgetragen, das Stichtagsdatum 1. Januar 1991 für Busfahrer sei willkürlich. Der gezahlte Betrag von 20.000,00 DM brutto könne die Lohndifferenz nur für eine kurze Zeit ausgleichen. Soweit es um die Kürzung des 13. Monatsgehalts gehe, handele es sich darüber hinaus um einen rückwirkenden Eingriff in erworbene Rechte. Gleiches gelte dafür, daß durch das neue Tarifsysteem die Beiträge der Pensionskasse gesenkt würden. Das neue Tarifvertragswerk sei auf sein Arbeitsverhältnis nicht auf Grund einzelvertraglicher dynamischer Verweisung anzuwenden, da er billigerweise nicht mit diesen Neuregelungen habe rechnen müssen, die sachlich und systematisch den bisherigen Rahmen sprengten.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die tarifvertraglichen Änderungen der Arbeitsbedingungen für den Kläger ab 1. Oktober 1996 unwirksam sind, soweit der Kläger dadurch schlechter gestellt wird als Busfahrer, deren Arbeitsverhältnis bei der Beklagten vor dem 1. Januar 1991 begann, und als andere Arbeitnehmer der Beklagten, und zwar

- a) soweit der Kläger von der VergGr. 9/3 in die VergGr. 6/3 umgruppiert wurde,
- b) soweit der Kläger seit dem 1. Oktober 1996 keine Funktionszulage als Einmannwagenfahrer mehr erhält,
- c) soweit das 13. Monatsgehalt nicht mehr der Tabellenvergütung für den jeweiligen Monat November entspricht, sondern nur noch 1.070,00 DM (iW: Deutsche Mark eintausendsiebzig) brutto beträgt,
- d) das Urlaubsgeld nicht mehr 72,5 % des am 1. Januar des jeweiligen Jahres geltenden Ecklohnes, sondern nur noch 650,00 DM (iW: Deutsche Mark sechshundertfünfzig) beträgt,
- e) soweit seit dem 1. Oktober 1996 die Nachtzulage nicht mehr 4,46 DM/Std. (iW: Deutsche Mark vier 46/100) und die Sonn- und Feiertagszulage nicht mehr 4,69 DM/Std. (iW: Deutsche Mark vier 69/100), sondern beide Zulagen nur noch 3,50 DM/Std. (iW: Deutsche Mark drei 50/100) betragen,
- f) die Höhe der Pensionskassenbeiträge für den Kläger seit dem 1. Oktober 1996 nicht mehr auf der Basis der



VergGr. 9/6, sondern auf der Basis seiner jeweiligen monatlichen Tabellenvergütung errechnet wird,

- g) der Jahreserholungsurlaub des Klägers ab 1. Januar 1997 nicht mehr 30 Tage, sondern nur noch 25 Arbeitstage beträgt und
- h) die tarifliche Wochenarbeitszeit des Klägers in der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis 31. Oktober 1997 nicht 37 Stunden, sondern 39 Stunden und in der Zeit ab 1. Januar 1998 nicht 38,5 Stunden, sondern 39 Stunden beträgt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die gesetzlichen Aufgabenträger des öffentlichen Personennahverkehrs hätten die Absicht erklärt, ab 1999 alle Buskonzessionen auszuschreiben und dem jeweils preiswertesten Anbieter zu übergeben. Sie könne sich gegenüber dieser Konkurrenz nur behaupten, wenn sie ihre Betriebsleistungen künftig deutlich günstiger anbieten könne. Nur durch das neue Tarifwerk sei es möglich gewesen, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Arbeitsplätze der insgesamt 5.300 Beschäftigten auf Dauer zu sichern. Die hinsichtlich der Busfahrer vorgenommene Differenzierung sei sachlich gerechtfertigt. Bei einer Nichtverlängerung der Buskonzessionen seien betriebsbedingte Kündigungen unvermeidbar gewesen. In diesem Rahmen seien die erst 1991 und später eingestellten Busfahrer bei der vorzunehmenden Sozialauswahl besonderes gefährdet. Insbesondere diese Mitarbeiter profitierten also von dem Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2000. Darüber hinaus handele es sich bei dem neuen Tarifwerk nur um einen ersten Schritt zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Tarifvertragsparteien seien sich darüber einig gewesen, daß bei den 1998 anstehenden Tarifverhandlungen weitere Maßnahmen erforderlich seien. Schließlich würden nicht nur die nach dem 1. Januar 1991 eingestellten Busfahrer belastet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Nach Ablösung der tariflichen Regelungen aus 1996 mit Wirkung vom 1. Januar 1999 hat der Kläger im Berufungsrechtszug beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger unter Berücksichtigung bereits erfolgter Zahlungen in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 1996 und dem 31. Dezember 1998 so zu vergüten, als wären die Veränderungen durch den Haustarifvertrag 1996 nicht eingetreten, und zwar soweit

- 1. der Kläger von der VergGr. 9/3 in die VergGr. 6/3 umgruppiert wurde,
- 2. der Kläger seit dem 1. Oktober 1996 keine Funktionszulage als Einmannwagenfahrer mehr erhielt,



3. das 13. Monatsgehalt nicht mehr der Tabellenvergütung für den jeweiligen Monat November entsprach, sondern nur noch 1.070,00 DM brutto betrug,
4. das Urlaubsgeld nicht mehr 72,5 % des am 1. Januar des jeweiligen Jahres geltenden Ecklohnes, sondern nur noch 650,00 DM betrug,
5. seit dem 1. Oktober 1996 die Nachtzulage nicht mehr 4,46 DM/Std. und die Sonn- und Feiertagszulage nicht mehr 4,69 DM/Std., sondern beide Zulagen nur noch 3,50 DM/Std. betrug,
6. die Höhe der Pensionskassenbeiträge für den Kläger seit dem 1. Oktober 1996 nicht mehr auf der Basis der VergGr. 9/6, sondern auf der Basis seiner jeweiligen monatlichen Tabellenvergütung errechnet wurde,
7. der Jahreserholungsurlaub des Klägers ab 1. Januar 1997 nicht mehr 30 Tage, sondern nur noch 25 Arbeitstage betrug und
8. die tarifliche Wochenarbeitszeit des Klägers in der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis 31. Oktober 1997 nicht 37 Stunden, sondern 39 Stunden und in der Zeit ab 1. Januar 1998 nicht 38,5 Stunden, sondern 39 Stunden betrug,

hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, gegenüber dem Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1998 berichtigte monatliche Lohnabrechnungen zu erstellen und dem Kläger auszuhändigen, und zwar

1. unter Zugrundelegung eines Grundgehaltes nach der VergGr. 9/3 und den folgenden dienstzeitabhängigen tarifvertraglichen Höhergruppierungen,
2. unter Gewährung einer Einmannwagenfahrerzulage von monatlich 259,63 DM,
3. unter Zugrundelegung eines 13. Monatsentgeltes in Höhe eines monatlichen Bruttogehaltes,
4. unter Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 72,5 %, dem am 1. Januar des jeweiligen Jahres geltenden Ecklohnes,
5. unter Gewährung einer dynamisierten Sonn- und Feiertagszulage,
6. unter Berechnung eines Pensionskassenbeitrages auf der Basis der VergGr. 9/6,
7. unter Berücksichtigung einer Urlaubsabgeltung für fünf nicht gewährte Arbeitstage je Kalenderjahr.



Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der Haupt- wie der Hilfsanträge zu Recht abgewiesen.

A. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Leistungen, auf die seine Zahlungs- und Abrechnungsanträge 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) finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft vertraglicher Vereinbarung Anwendung. Denn die Parteien haben in dem Einstellungsvertrag vom 20. Februar 1992 bestimmt, daß „für das Arbeitsverhältnis ... die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge maßgebend“ sind. Die dynamische Verweisung beinhaltet damit auch die Anwendung der Haustarifverträge 1996 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt hat. Die Haustarifverträge enthalten Regelungen, wie sie zur Sanierung von Unternehmen nicht unüblich sind. Mit solchen muß ein Arbeitnehmer, der eine dynamische Verweisung auf die Haustarifverträge seines Arbeitgebers vereinbart, rechnen.

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 auf Grund seiner Betriebszugehörigkeit ab 1. März 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 abge-



schlossener 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 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 Ei-



genart 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 Gesetzmäßigkeiten, 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 - nv.).

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, 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 Recht-



setzung 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 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 Weiterbildungsstellen Nr. 53*).

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.

(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 Unterhaltsverpflichtungen 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.

(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 die tatsächlichen Einkommenseinbußen des Klägers nicht vollständig ausgeglichen worden sein sollten. 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.

(5) Die Kritik der Revision an den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist unbegründet.

Der Kläger wirft dem Landesarbeitsgericht zum einen vor, es habe die Wirksamkeit der Tarifänderungen per 1. Oktober 1996 einer unzulässigen ex nunc-Betrachtung unterzogen, indem es die Aufhebung dieser Tarifänderungen durch den Tarifabschluß per 1. Januar 1999 im Zusammenhang mit der Bewertung der Abfindung



als weitgehende Kompensation der Geldeinbußen der 91er-Busfahrer für 27 Monate berücksichtigt habe. Dabei blendet der Kläger aus, daß sämtliche Haustarifverträge 1996 spätestens zum 31. Dezember 1998 kündbar waren und es erklärter Wille der Tarifvertragsparteien war, 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]’)“. Darauf weist das Landesarbeitsgericht zutreffend hin, wenn es ausführt, „daß die Tarifvertragsparteien eine Laufzeit des Tarifvertrages von 27 Monaten vereinbart haben“.

Zum anderen rügt der Kläger, das Landesarbeitsgericht habe hinsichtlich der Zahl der durch den befürchteten Verlust der 1999 auslaufenden Buslinienkonzessionen kündigungsbedrohten Busfahrer den Sachverhalt nicht zutreffend erfaßt. Es gehe von 200 dadurch von Arbeitsplatzverlust bedrohten Arbeitnehmern aus, während die Tarifvertragsparteien „unstreitig“ übereinstimmend 850 Busfahrer kündigungsbedroht gesehen hätten. Diese Sachverhaltswürdigung des Klägers ist fehlerhaft. Die Beklagte hat aus dem von ihr befürchteten Verlust der Konzession für 597.000 Nutzwagenkilometer stets nur die Gefährdung von zunächst „ca. 400 Busfahrern“ abgeleitet (zB Schriftsatz vom 22. Januar 1997 S. 6; Schriftsatz vom 4. März 1997 S. 6). Dies ist auch der festgestellte Vortrag der Beklagten in den Parallelsachen (zB LAG Hamburg 26. April 2002 - 3 Sa 66/97 - S. 10). Die Angabe im Berufungsurteil, die Beklagte habe die Zahl der kündigungsbedrohten Busfahrer mit 200 beziffert, beruht auf einem offensichtlichen Versehen. Lediglich für den Fall des fortschreitenden Verlustes von Linienbuskonzessionen hat die Beklagte die Gefährdung von 850 Busfahrerarbeitsplätzen behauptet. Folgerichtig hat das Landesarbeitsgericht daher die Regelungen des Ergebnisprotokolls vom 26. April 1996 dahin verstanden, die Tarifvertragsparteien hätten damit „primär die Arbeitsplätze der 91er-Busfahrer sichern“ wollen - dies sind unstreitig 416 -, deren Anzahl in etwa derjenigen der primär vom Arbeitsplatzverlust bedrohten ca. 400 Busfahrern entsprach.

c) Mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß die Regelungen des Ergebnisprotokolls vom 26. April 1996 einen unzulässigen „rückwirkenden Eingriff in erworbene Rechte“ hinsichtlich der Pensionskassenbeiträge und des 13. Monatsgehalts beinhalten. Diese Ausführungen greift die Revision nicht an.



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

Schliemann

Wolter

Bott

Pfeil

Weßelkock



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)