

Aktenzeichen: 4 AZR 661/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 08. September 1999
- 4 AZR 661/98 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 28. Mai 1997
- 5b Ca 3118/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 03. Juni 1998
- 2 Sa 588/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Auf den Nachwirkungszeitraum rückwirkende tarifliche Vergütungsabsenkung

Gesetz:

TVG § 1 Rückwirkung, § 4 Abs. 5

Leitsatz:

Tarifunterworfenen müssen im Stadium der Nachwirkung eines Tarifvertrags grundsätzlich damit rechnen, daß die Nachwirkung rückwirkend beseitigt wird, indem die Tarifvertragsparteien den ablösenden Tarifvertrag möglichst nahtlos an den Ablauf des vorherigen Tarifvertrags anschließen lassen. Insoweit steht den Tarifunterworfenen grundsätzlich kein Vertrauensschutz zur Seite.



4 AZR 661/98
2 Sa 588/97 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. September 1999

Urteil

Freitag,
Regierungssekretärin z. A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 8. September 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Bott und Dr. Friedrich sowie den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Pflügner-Wax für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 3. Juni 1998 - 2 Sa 588/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin nur die durch Tarifvertrag abgesenkte oder die ursprünglich höhere Ausbildungsvergütung zusteht.

Die 1978 geborene Klägerin schloß mit der Beklagten am 25. September 1995 einen Berufsausbildungsvertrag (BAV) zur Ausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte. § 2 Abs. 1 Satz 1 BAV lautet:

„Die Berufsausbildung beginnt am 01.08.1996 und endet am 31.07.1999.“

Über die Ausbildungsvergütung ist in § 8 Abs. 1 BAV vereinbart:

„Die Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung nach Maßgabe des § 8 des jeweiligen Manteltarifvertrags für Auszubildende (MTV Azubi-TgRV) in Verbindung mit dem jeweils geltenden Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen.“

Sie beträgt zur Zeit

im ersten Ausbildungsjahr 1.338,94 DM

im zweiten Ausbildungsjahr ...“

Bei Abschluß des Berufsausbildungsvertrags galt der Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 für Auszubildende für den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten, gültig ab 1. April 1995, erstmals kündbar zum 30. April 1996 (Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [alt]). Darin war die Ausbildungsvergütung



im ersten Ausbildungsjahr mit 1.338,94 DM vereinbart. Diesen Tarifvertrag kündigten die beteiligten Gewerkschaften zum 30. April 1996. Die Arbeitgeberseite, nämlich die Tariftgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung (TgRV), bot den beteiligten Gewerkschaften mit ihrem Schreiben vom 18. Juli 1996 an, den vormaligen Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 8 mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 1997 gelten zu lassen, und zwar für die Auszubildenden, die ihr Ausbildungsverhältnis nach dem 30. April 1996 begonnen hätten oder beginnen würden. Hiernach betrug die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 1.057,53 DM.

Die Beklagte wies die Klägerin mit Schreiben vom 30. Juli 1996 darauf hin, daß der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende AusbildungsvergütungsTV Nr. 9 vom 2. Juni 1995 zum 30. April 1996 gekündigt und ein neuer Tarifvertrag noch nicht abgeschlossen sei. Es sei zu erwarten, daß dieser eine Absenkung der Ausbildungsvergütung bringen werde mit dem Ziel, weitere Ausbildungsplätze zu schaffen oder die Anzahl der Ausbildungsplätze auf dem bisherigen Stand zu halten.

Die Klägerin nahm entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 1 des Berufsausbildungsvertrages die Ausbildung am 1. August 1996 bei der Beklagten auf.

Die Beklagte zahlte für August 1996 noch die Ausbildungsvergütung nach dem Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [alt].

Unter dem 16. August 1996 schrieb sie an die Klägerin u.a.:

„Ich beziehe mich auf mein Schreiben vom 30. Juli 1996, mit dem ich Sie auf die voraussichtliche Absenkung der Ausbildungsvergütung aufmerksam gemacht habe.

Die Tariftgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung hat mit Schreiben vom 2. August 1996 gebeten, bis zum Abschluß eines Ausbildungsvergütungstarifvertrages zunächst die abgesenkte Ausbildungsvergütung zu zahlen, um Überzahlungen und damit mögliche Rückforderungen zu verhindern.



Daher habe ich veranlaßt, Ihnen ab September 1996 die Ausbildungsvergütung in Höhe von monatlich brutto 1.057,53 DM anzuweisen. ...

Sollten die Tarifverhandlungen mit einer höheren Ausbildungsvergütung abgeschlossen werden, wird Ihnen die Differenz zu den angewiesenen Beträgen selbstverständlich nachgezahlt.

...“

Die Beklagte zahlte dann dem Angebot vom 18. Juli 1996 entsprechend ab September 1996 lediglich 1.057,53 DM brutto als monatliche Ausbildungsvergütung.

Die Tarifvertragsparteien schlossen am 27. Februar 1997 wieder Ausbildungsvergütungstarifverträge ab, die sie als Nr. 9 und Nr. 10 bezeichneten (im folgenden als Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [neu] und Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 10 bezeichnet). Sie galten jeweils ab 1. Mai 1996 und waren erstmals zum 31. Dezember 1997 kündbar. Der Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [neu] galt für die Auszubildenden bei den Mitgliedern der TgRV, die unter den Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 5. Juni 1992 fallen; darin war eine Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr in Höhe von monatlich 1.057,53 DM vorgesehen. Der Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 10 galt für solche Auszubildenden für den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten bei den Mitgliedern der TgRV, „deren Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Mai 1996 begonnen hat“ (§ 1 Nr. 3). Hiernach betrug die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 1.338,94 DM.

Die Klägerin hat mit ihrer am 27. September 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Differenz zwischen der Ausbildungsvergütung nach dem AusbildungsvergütungsTV Nr. 9 [alt] und dem „Angebot“ vom 18. Juli 1996 in unstreitiger



Höhe von 281,41 DM brutto nebst Fälligkeitszinsen für den Monat September 1996 geltend gemacht.

Sie hat sich auf § 4 Abs. 5 TVG berufen und im übrigen vorgetragen, für bereits entstandene und fällig gewordene, aber noch nicht abgewickelte Ansprüche könne eine Rückwirkung einer tariflichen Regelung nicht wirksam werden. Entscheidend sei, daß für Ansprüche, die in den Rückwirkungszeitraum fielen, der Eigentumsschutz aus Art. 14 GG bestehe. Den Tarifvertragsparteien stehe nicht das Recht eines enteignungsgleichen Eingriffs in das Eigentum der Klägerin zu. Die Frage eines Vertrauensschutzes stelle sich nicht, da ein Vertrauen auf einen Verzicht in belastende Eingriffe in die Vergütung nicht entwickelt werden könne.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin 281,41 DM brutto
Ausbildungsvergütung für September 1996 nebst 4 % Zinsen
auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 15. September
1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der AusbildungsvergütungsTV Nr. 9 [alt] wirke hinsichtlich der Klägerin nicht nach, weil sie erst nach Ablauf des Tarifvertrages in den Betrieb der Beklagten eingetreten sei. Im übrigen entfalle eine etwaige Nachwirkung durch den rückwirkenden Abschluß des jetzt gültigen Ausbildungsvergütungstarifvertrages Nr. 9 mit Wirkung vom 1. Mai 1996. Die Tarifvertragsparteien hätten sich am 27. Februar 1997 darauf geeinigt, daß mit rückwirkendem Inkrafttreten zum 1. Mai 1996 des AusbildungsvergütungsTV Nr. 9 für Auszubildende, deren Ausbil-



dungsverhältnis nach dem 30. April 1996 begonnen habe, im ersten Ausbildungsjahr eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.057,53 DM brutto gegeben sei. Unter diese tarifliche Regelung falle auch die Klägerin, deren Ausbildungsverhältnis bei der Beklagten am 1. August 1996 begonnen habe. Durch den rückwirkenden Abschluß des jetzt gültigen Tarifvertrages entfalle eine Nachwirkung. Der AusbildungsvergütungsTV Nr. 10 erfasse die Klägerin nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Hinblick auf § 4 Abs. 5 TVG stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter; die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Die Parteien haben sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren (§ 128 Abs. 2 ZPO) einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat weder kraft Tarifvertrags noch kraft Arbeitsvertrags Anspruch auf die höhere Ausbildungsvergütung für den Monat September 1996.

1. Der Anspruch der Klägerin folgt nicht aus dem Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 10. Die Klägerin fällt nicht unter dessen persönlichen Geltungsbereich (§ 1 des genannten TV), denn ihr Ausbildungsverhältnis bei der Beklagten hat nicht vor dem 1. Mai 1996 begonnen, sondern erst am 1. August 1996. Dies hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt.



- a) Unter Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Sinne dieser tarifvertraglichen Regelung ist der vereinbarte Beginn seiner tatsächlichen Durchführung zu verstehen, nicht aber der i.d.R. davor liegende Abschluß des Ausbildungsvertrags.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung, vgl. nur Senatsurteil vom 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 5 b dd (1) der Gründe).

Beginnen ist Anfangen mit einer Tätigkeit (Bünting, Deutsches Wörterbuch, 1996, S. 149). Von daher ist wegen der von den Tarifvertragsparteien gewählten Perfektform nur derjenige Auszubildende erfaßt, dessen vereinbarter Anfang der Berufsausbildung vor dem 1. Mai 1996 gelegen hat.



b) Hierzu zählt die Klägerin nicht. Ihr Ausbildungsverhältnis mit der Beklagten hat nicht vor dem 1. Mai 1996 begonnen, sondern erst danach, nämlich am 1. August 1996. Das Datum des Abschlusses des Ausbildungsvertrags ist insoweit ohne Bedeutung.

c) Zu Unrecht meint die Klägerin in der Revision, der gewählte Stichtag - Ausbildungsbeginn vor dem 1. Mai 1996 - sei wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz - gemeint ist wohl der Gleichheitssatz des Art. 3 GG - unwirksam. Der gewählte Stichtag ist schon deshalb sachlich gerechtfertigt, weil der Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [alt] zum 30. April 1996 gekündigt war. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Wahl des Stichtags für den Geltungsbereich des Ausbildungsvergütungstarifvertrags Nr. 10 eben an den Ablauf der Kündigungsfrist angeknüpft und die Nachwirkung beendet. Einen sachgerechteren Stichtag konnten die Tarifvertragsparteien nicht wählen, jeder andere Stichtag würde die Frage seiner sachlichen Rechtfertigung erst recht aufwerfen.

2. Die Klageforderung ergibt sich auch nicht kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) aus dem zum 30. April 1996 gekündigten Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [alt] vom 2. Juni 1995. Dessen Nachwirkung ist rückwirkend ab 1. Mai 1996 beseitigt worden. Denn dieser Tarifvertrag ist durch den nachfolgenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [neu] vom 27. Februar 1997 abgelöst worden. Ihn haben die Tarifvertragsparteien rückwirkend zum 1. Mai 1996 in Kraft gesetzt, er hat den vorhergehenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [alt] ersatzlos abgelöst. Kraft Ablösungsprinzips (Zeitkollisionsregel) gilt nur noch die neue tarifliche Regelung (Wiedemann/Wank, TVG, 6. Aufl., § 4 Rn 261). Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, daß eine tarifvertragliche Regelung nicht durch eine für ihn ungün-



stigere ersetzt wird (BAG Urteil vom 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309, 326 ff. = AP Nr. 12 zu § 1 TVG Rückwirkung, zu II 2 c cc der Gründe, m.w.N.).

Dem steht der Vertrauensschutz als Grenze der Rückwirkung nicht entgegen. Tarifunterworfenen müssen im Stadium der Nachwirkung eines Tarifvertrags grundsätzlich damit rechnen, daß die Nachwirkung rückwirkend beseitigt wird, indem die Tarifvertragsparteien den ablösenden Tarifvertrag möglichst nahtlos an den Ablauf des vorherigen Tarifvertrags anschließen lassen. Die derart rückwirkende Inkraftsetzung ablösender Tarifverträge ist weitestgehend verbreitet (Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, § 17 IV 3 b (1), S. 764). Daran ändert nichts, wenn der ablösende Tarifvertrag Normen enthält, die für den Tarifunterworfenen ungünstiger sind als die vorherige, nur noch nachwirkende tarifvertragliche Regelung. Insoweit steht den Tarifunterworfenen grundsätzlich kein Vertrauensschutz zur Seite. Sie müssen vielmehr respektieren, daß die Tarifvertragsparteien ihrem Normsetzungsauftrag nachkommen und die lediglich nachwirkende Tarifregelung durch einen voll wirksamen Tarifvertrag ablösen (vgl. Neuner, ZfA 1998, 83, 86). Inwieweit eine Rückwirkung aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, z.B. wegen Unmöglichkeit der rückwirkenden Verwirklichung einer Norm, kann hier dahinstehen, weil derartige Umstände nicht vorliegen.

3. Schließlich ergibt sich die Klageforderung auch nicht aus dem Ausbildungsvertrag. Dort ist kein bestimmter Betrag als Ausbildungsvergütung vereinbart worden, sondern die jeweilige Tarifvergütung. Das ist die, die im Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 9 [neu] geregelt ist. Diese Vergütung hat die Klägerin erhalten.



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

Schliemann Bott Friedrich

Gotsche Pflügner-Wax



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)