

Aktenzeichen: 4 AZR 879/93
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 23. November 1994
- 4 AZR 879/93 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 24. Juni 1992
- 7 Ca 448/91 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Juli 1993
- 7 Sa 1334/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Rückwirkende Tariflohnsenkung; Vertrauensschutz

Gesetz:

TVG § 1 Rückwirkung; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955 (TV-Arb) in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 406 vom 15. April 1991; Änderungstarifvertrag Nr. 406 § 5

Leitsätze:

1. Tarifvertragliche Regelungen tragen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich.
2. Dies gilt auch für bereits entstandene und fällig gewordene, noch nicht abgewickelte Ansprüche, die aus einer Tarifnorm folgen (sog. "wohlerworbene Rechte"); diese genießen keinen Sonderschutz gegen eine rückwirkende Veränderung (Aufgabe von BAGE 43, 305 = AP Nr. 9 zu § 1 TVG Rückwirkung).
3. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt; es gelten insoweit die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen.
4. Der Vertrauensschutz in den Fortbestand einer tariflichen Regelung entfällt, wenn die Tarifvertragsparteien eine "Gemeinsame Erklärung" über den Inhalt der Tarifänderung und den beabsichtigten Zeitpunkt ihres Inkrafttretens vor Abschluß des Tarifvertrages abgeben und diese den betroffenen Kreisen bekanntgemacht wird; auf die Kenntnis jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers kommt es für den Wegfall seines Vertrauensschutzes nicht an (Urteil des Senats vom 1. Juni 1988 - 4 AZR 27/88 -, n.v.).

Hinweise des Senats:

Rückwirkende Tariflohnsenkung für einen Zeitraum von zweieinhalb Monaten für neuangestellte Kommunikationselektroniker bei der Telekom.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 879/93

7 Sa 1334/92 Hessen

Verkündet am
23. November 1994

Backes,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

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



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtliche Richterin Müller-Tessmann und den ehrenamtlichen Richter Brunner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. Juli 1993 - 7 Sa 1334/92 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und der Klage stattgegeben hat.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 24. Juni 1992 - 17 Ca 448/91 - im Umfang der Aufhebung abgeändert:

Die Klage wird vollen Umfangs abgewiesen.

Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 um die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers sowie um einen damit im Zusammenhang stehenden Anspruch auf eine tarifliche Lohnzulage.

Der am 24. Dezember 1971 geborene Kläger, der der Deutschen Postgewerkschaft als Mitglied angehört, wurde in der Zeit ab 1. September 1987 von der Beklagten beim Fernmeldeamt G für den Beruf des Fernmeldehandwerkers, nunmehr Kommunikationselektronikers - Fachrichtung Telekommunikationstechnik - ausgebildet.



Diese Ausbildung endete mit der erfolgreichen Ablegung der Abschlußprüfung durch den Kläger am 19. Februar 1991.

Im Jahre 1990 führten die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und die Beklagte während der Geltung des ungekündigten Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955 (TV Arb) Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Eingruppierung der Arbeiter. Deren Gegenstand war u. a. die Eingruppierung der Kommunikationselektroniker, die nach der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe auch von der Beklagten ausgebildet werden. Aus Anlaß des Ergebnisses eines Spitzengesprächs vom 10. Dezember 1990 wurde eine gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 18. Dezember 1990 verfaßt, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

Gemeinsame Erklärung der Generaldirektion Telekom (GD Telekom) und der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) zum weiteren Berufsweg der Kommunikationselektroniker/innen.

Mit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe ist auch bei der Deutschen Bundespost die neue Berufsausbildung zum/zur Kommunikationselektroniker/in eingeführt worden. Dies macht auch die Neuordnung der Ausbildung des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes (BfT) erforderlich.

Die GD Telekom und die DPG konnten sich in einem Spitzengespräch am 10. Dezember 1990 über ein Modell zum weiteren Berufsweg einigen.

Wesentliche Kennzeichen dieser Neuregelung sind:

...
...

Orientierungsphase von festgelegter Dauer (24 Monate) zu einheitlicher Bezahlung unterhalb LGr I für alle Kommunikationselektroniker/innen.

...
...
...



Die zuständigen Fachbereiche der GD Telekom sind beauftragt, die entsprechende Neuregelung so zügig zu erarbeiten, daß sie bereits auf die im Februar 1991 ihre Abschlußprüfung ablegenden Kräfte angewandt werden kann.

Die Generaldirektion der Beklagten leitete den Oberpostdirektionen mit Schreiben vom 21. Dezember 1990 diese "Gemeinsame Erklärung" zur Kenntnismahme zu und bat diese, "dafür Sorge zu tragen, daß die Informationen den von der Neuregelung betroffenen Bereichen und insbesondere den Kommunikationselektroniker/innen unverzüglich zugeleitet werden". Die Oberpostdirektion F

übersandte diese Verfügung am 4. Januar 1991 an die Ausbildungsämter in ihrem Bereich mit der Aufforderung "sicherzustellen, daß die Ämter mit Ausbildung zum/zur Kommunikationselektroniker/in unverzüglich die "gemeinsame Erklärung der GD T und DPG" den Azubi Ke(n), welche zur Prüfung im Januar/Februar 1991 anstehen, bekanntgegeben werden". Am 19. Februar 1991 richtete die Oberpostdirektion F an die Ämter des Fernmeldewesens eine Rundverfügung betreffend die "Entlohnung nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung zum Kommunikationselektroniker/in". Diese enthält folgenden Zusatz:

Die Vfg. ging Ihnen bereits am 31. Januar 1991 per Telefax vorab zu. Die ausbildungsgerecht eingesetzten Kommunikationselektroniker/innen sind während der vorgesehenen 2-jährigen Orientierungsphase unabhängig von der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem sie eingesetzt werden, einheitlich in die LoGr II einzugruppieren und danach zu entlohnen. Hierüber besteht zwischen den Tarifvertragsparteien, vorbehaltlich einer Gesamteinigung über die Neuordnung der BfT-Ausbildung, Einvernehmen. Nach derzeitigem Kenntnisstand ist davon auszugehen, daß die Entlohnungsfrage rückwirkend tarifvertraglich dementsprechend geregelt werden wird.



Seit dem 20. Februar 1991 wurde der Kläger mit voller Arbeitszeit beim Fernmeldeamt 1 in F als Kommunikationselektroniker beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 25. Februar 1991 ist bestimmt, daß er in die Lohngruppe II TV Arb eingruppiert wurde. Dies geschah im Vorgriff auf den damals schon teilweise ausgehandelten Tarifvertrag Nr. 406 und entsprach der Weisung der Personalstelle vom selben Tage. Der örtliche Personalrat stimmte zwar der Einstellung des Klägers zu, widersprach aber seiner Eingruppierung in die Lohngruppe II.

Der Kläger wurde beim Fernmeldeamt 1 in F auf einem Dienstposten der Besoldungsgruppe A 5/6 Ft/V und regelmäßig mit Vertretungen auf Dienstposten der Besoldungsgruppe A 7 Ft/V beschäftigt. Nach der am 20. Februar 1991 noch gültigen Fassung des TV Arb war die Tätigkeit des Klägers als Kommunikationselektroniker nicht nach Lohngruppe II, sondern nach der höheren Lohngruppe I a zu bezahlen (Anl. 2 zum TV Arb § 5 Abs. 1 Ziff. 1). Außerdem stand dem Kläger danach eine Tätigkeitszulage in Höhe von 10 % des Tabellenlohns der Lohngruppe I a zu (Anl. 2 zum TV Arb § 7 Abs. 9).

Am 15. April 1991 kam es zum Abschluß des TV Nr. 406, der nach seinem § 5 für Kommunikationselektroniker rückwirkend am 1. Februar 1991 in Kraft trat. Dieser sieht in § 2 Nr. 3 vor, daß Kommunikationselektroniker während der 24-monatigen Orientierungsphase nach Abschluß ihrer Ausbildung einheitlich nach der Lohngruppe 6 vergütet werden, die der bisherigen Lohngruppe II entspricht. Die alte Lohngruppe I a entspricht derjenigen der



Lohngruppe 8 (§ 3 des TV Nr. 406). Nach der Lohngruppe I a alt (8 neu) hätte der Lohn des Klägers nach der für ihn maßgeblichen dritten Dienstzeitstufe einschließlich des 10 %igen Lohnzuschlags 3.648,60 DM betragen (3.316,91 DM + 331,69 DM), während sich der ihm gezahlte Lohn nach der Lohngruppe II alt (6 neu) auf 3.037,39 DM belief (monatliche Differenz 611,21 DM).

Das Zustimmungsverfahren über die Eingruppierung des Klägers - und anderer neueingestellter Kommunikationselektroniker - wurde nach Verweigerung der Zustimmung durch den örtlichen Personalrat auf der Ebene der Oberpostdirektion und der Generaldirektion fortgeführt. Da keine Einigung zu erzielen war, wurde die Einstellungsstelle eingeschaltet, die am 11. Februar 1992 entschieden hat, daß die Eingruppierung der Kommunikationselektroniker zum Februar 1991 korrekt vorgenommen worden und dem Antrag der Personalräte auf Eingruppierung in die Lohngruppe I a oder höher nicht zu folgen sei.

Der Kläger, der seit dem 12. August 1991 unter Verzicht auf die Lohnbezüge beurlaubt ist und die Berufsaufbauschule in M - besucht, erstrebt die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihm ab 20. Februar 1991 Lohn nach Lohngruppe I a TV Arb zuzüglich 10 % zu zahlen.

Er hat vorgetragen, sein Anspruch folge aus dem Tarifvertrag, der bei Abschluß des Arbeitsvertrages am 25. Februar 1991 gegolten habe. Der Tarifvertrag Nr. 406 greife durch seine rückwirkende Inkraftsetzung in unzulässiger Weise in seine wohlerwor-



benen Rechte ein und verletze den Grundsatz des Vertrauensschutzes. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages sei er davon ausgegangen, daß die dort genannte VergGr. II unrichtig sei und daß er nach dem damals gültigen Tarifvertrag Anspruch auf Lohn nach der Lohngruppe I a nebst Zulage habe.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn ab dem 20. Februar 1991 in die Lohngruppe I a TV Arb + 10 % einzugruppieren;

die Beklagte zu verurteilen, an ihn den Unterschiedsbetrag zwischen der Lohngruppe II und der Lohngruppe I a TV Arb + 10 % ab dem 20. Februar 1991 bis auf weiteres zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, nach dem allein maßgeblichen Tarifvertrag Nr. 406 sei der Kläger zutreffend vergütet. Dessen rückwirkende Inkraftsetzung sei wegen der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien, die durch Aushang im Ausbildungsamt bekannt gemacht und den Betroffenen übersandt worden sei, unbedenklich; aufgrund dieser Information habe der Kläger nicht darauf vertrauen dürfen, ab 1. Februar 1991 nach dem früheren Tarifrecht entlohnt zu werden. Im übrigen werde der Kläger durch den Tarifvertrag Nr. 406 keineswegs benachteiligt, sondern erheblich besser gestellt. Durch diesen Tarifvertrag sei den Nachwuchskräften des Fernmeldedienstes der Weg zu allen Dienstposten des mittleren Dienstes eröffnet worden, ohne daß sie sich wie bisher hätten



bindend verpflichten müssen, in das Beamtenverhältnis überzuwechseln.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger nur noch die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten beantragt, ihm ab 20. Februar 1991 Lohn nach Lohngruppe I a TV Arb zuzüglich 10 % zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Neufassung des Tenors festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger für die Zeit vom 20. Februar 1991 bis 15. April 1991 nach der VergGr. I a + 10 % des TV Arb zu bezahlen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen, die weitergehende Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Revision eingelegt, und zwar der Kläger mit dem Ziel der Feststellung seines Vergütungsanspruchs über den 15. April 1991 hinaus, die Beklagte mit dem Ziel der Abweisung der Klage im vollen Umfang; außerdem beantragen die Parteien jeweils die Zurückweisung der gegnerischen Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß dem Kläger die von ihm geforderte Vergütung nach der Lohngruppe I a TV Arb alt nebst 10 % Zulage für die Zeit ab 16. April 1991 nicht zusteht. Die Revision der Beklagten ist hingegen begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage in vollem Umfang. Auch für die Zeit vom 20. Februar bis



15. April 1991 hat der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe I a TV Arb alt nebst Zulage.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich - hinsichtlich des Streits um die zutreffende tarifliche Lohngruppe - um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (z. B. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Klage ist auch hinsichtlich der geforderten Zulage nach § 256 ZPO zulässig. Insbesondere mit Rücksicht auf die rechnerischen Schwierigkeiten, die mit der Bezifferung eines Zahlungsantrages für den mehrjährigen Anspruchszeitraum bei der wechselnden Lohnhöhe verbunden wären, hat der Senat Klagen auf Feststellung von Ansprüchen auf Zulagen als zulässig angesehen (BAGE 24, 300 = AP Nr. 1 zu § 26 BBesG; BAGE 24, 452 = AP Nr. 2 zu § 24 BAT; BAG Urteil vom 16. Juli 1975 - 4 AZR 433/74 - AP Nr. 1 zu § 28 BMT-G II); daran ist festzuhalten.

Die vorstehenden Ausführungen zur Zulässigkeit der Feststellungsklage gelten trotz der Beurlaubung des Klägers unter Verzicht auf Lohnbezüge wegen des Besuchs der Berufsaufbauschule ab dem 12. August 1991. Auch der erfolgreiche Abschluß dieser beruflichen Weiterbildung ändert nichts an dem Arbeitsvertrag der Parteien. Ohne Vertragsänderung hat der Kläger nur Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung nach dem Arbeitsvertrag vom 25. Februar



1991. Damit ist der Streit der Parteien um die tarifliche Entlohnung des Klägers durch seine Beurlaubung unter Lohnverzicht nicht gegenstandslos geworden, sein Feststellungsinteresse für die Zeit ab 12. August 1991 also nicht entfallen.

II. Dem Kläger steht weder für die Zeit ab 16. April 1991 noch für die Zeit vom 20. Februar 1991 bis zum 15. April 1991 ein Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe I a TV Arb alt (8 neu) sowie eine 10 %ige Lohnzulage zu.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht, insoweit unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils, die Klage für die Zeit nach dem 15. April 1991 - dem Zeitpunkt des Abschlusses des TV Nr. 406 - abgewiesen. Der Kläger kann weder kraft Tarifvertrages noch kraft Arbeitsvertrages für die Zeit nach dem 15. April 1991 Lohn nach der Lohngruppe I a TV Arb alt nebst 10 %iger Zulage verlangen.

a) Der Lohn des Klägers richtet sich nach dem TV Arb in der Fassung des Tarifvertrages Nr. 406 vom 15. April 1991, der kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. Wenn ein Tarifvertrag einen anderen ablöst, gilt kraft des Ordnungsprinzips die neue Regelung (sog. Zeitkollisionsregel), 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. Das Arbeitsverhältnis hat deshalb den Inhalt, den ihm die jeweils geltende kollektive Norm gibt. 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 (Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 234, 238; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968, S. 442, 443; Säcker, Grenzen der Tarifautonomie, AR-Blattei, Tarifvertrag I D, zu (IV) 1, mit weiteren Nachweisen; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 285). Dem Kläger steht daher kein tariflicher Anspruch auf die von ihm geforderte Vergütung für die Zeit nach dem 15. April 1991 zu.

b) Auch ein vertraglicher Anspruch auf die von ihm verlangte Bezahlung nach der Lohngruppe I a TV Arb alt nebst 10 %iger Zulage besteht nicht, denn dies ist arbeitsvertraglich gerade nicht vereinbart.

c) Unerheblich ist, daß der örtliche Personalrat der Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe II TV Arb alt nicht zugestimmt hat. Sein Vergütungsanspruch folgt aus der korrekten tariflichen Eingruppierung. Eine höhere Vergütung folgt nicht aus einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts (z. B. Urteile des Senats vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG sowie vom 26. August 1992 - 4 AZR 210/92 - AP Nr. 37 zu § 75 BPersVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Entgegen der von den Vorinstanzen vertretenen Auffassung steht dem Kläger auch für die Zeit vom 20. Februar 1991 bis zum 15. April 1991 der geforderte Lohn nicht zu. Sein Lohn richtet



sich auch in dieser Zeit nach dem für die Vergütung der Kommunikationselektroniker rückwirkend zum 1. Februar in Kraft gesetzten Tarifvertrag Nr. 406.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, kraft beiderseitiger Tarifbindung habe der Kläger bei Abschluß des Arbeitsvertrages am 25. Februar 1991 einen unabdingbaren Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe I a TV Arb alt nebst 10 %iger Zulage gehabt. Die vertragliche Vereinbarung seiner Eingruppierung in die Lohngruppe II TV Arb alt sei wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag in seiner damals gültigen Fassung unwirksam, da sie eine Regelung zu Ungunsten des Klägers darstellte (§ 4 Abs. 3 TVG). Die rückwirkende Tarifänderung mit dem Inhalt der niedrigeren Eingruppierung der Kommunikationselektroniker während der 24-monatigen Orientierungsphase nach Abschluß ihrer Ausbildung sei unwirksam. Die Tarifvertragsparteien hätten damit in bereits entstandene Ansprüche des Klägers, sog. wohlerworbene Rechte, rückwirkend eingegriffen (u. a. BAGE 43, 305 = AP Nr. 9 zu § 1 TVG Rückwirkung). Dies sei eine gem. Art. 14 Abs. 3 GG unzulässige Enteignung. Mit einer rückwirkenden Lohnminderung brauche kein Arbeitnehmer zu rechnen. Ob ausnahmsweise dann etwas anderes gelten würde, wenn ein dringendes Bedürfnis nach einer rückwirkenden generellen Regelung bestehe, brauche nicht entschieden zu werden, da kein dringendes Bedürfnis der Beklagten zu erkennen bzw. anzuerkennen sei, die Neuregelung für die Einstufung der Kommunikationselektroniker rückwirkend in Kraft treten zu lassen. Die Rückwirkung eines Tarifvertrages komme grundsätzlich nur auf die Zeit eines bisher tariflosen Zustands oder der Nachwirkung eines gekündigten Tarifvertrages in Betracht. Der Kläger habe trotz der



gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 18. Dezember 1990 nicht mit der rückwirkenden Herabsetzung seines Lohnes rechnen müssen, nachdem es den Tarifvertragsparteien nicht gelungen sei, bis zum 1. Februar 1991 zu einer Einigung zu gelangen. Selbst wenn der Kläger von dem Inhalt der bevorstehenden Neuregelung alsbald Kenntnis erlangt hätte, was er bestreite, habe die Ankündigung der Tarifänderung unter dem ausdrücklichen Vorbehalt einer Gesamteinigung der Tarifvertragsparteien gestanden. Für den Kläger sei unter diesen Umständen in jeder Hinsicht offen gewesen, ob jemals und wenn überhaupt zu welchem Zeitpunkt die vorgesehene Änderung der Vergütungsordnung für die Kommunikationselektroniker tariflich vereinbart würde.

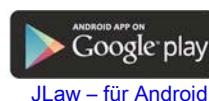
a) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung mit der vom Senat in seinem Urteil vom 28. September 1983 - 4 AZR 313/82 - BAGE 43, 305 = AP Nr. 9 zu § 1 TVG Rückwirkung vertretenen Auffassung begründet. Diese Entscheidung betraf einen zugunsten des Klägers jenes Rechtsstreits entstandenen Anspruch auf Umschulung zum Flugkapitän, der durch einen rückwirkend in Kraft gesetzten Firmentarifvertrag - dessen Wirksamkeit insoweit vorausgesetzt - beseitigt worden wäre. Zur Wirksamkeit einer solchen Tarifvertragsänderung hat der Senat ausgeführt, die Tarifvertragsparteien könnten entstandene und fällige Einzelansprüche von Arbeitnehmern, sog. "wohlerworbene Rechte", nicht mehr zum Erlöschen bringen. Seien aus dem Arbeitsverhältnis einmal Ansprüche für den Arbeitnehmer erwachsen, führten sie rechtlich ein Eigendasein, seien vom Bestand des Arbeitsverhältnisses unabhängig und damit der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien entzogen, da diese



gem. § 1 Abs. 1 TVG nur das Arbeitsverhältnis regeln könnten. Ob nach diesen Grundsätzen an der Rechtsprechung, daß Tarifvertragsparteien mit rückwirkender Kraft bereits entstandene Ansprüche der Tarifunterworfenen dann beschneiden könnten, wenn ein dringendes Bedürfnis nach einer generellen Regelung bestehe (BAGE 13, 142 = AP Nr. 4 zu § 1 TVG Rückwirkung), festgehalten werden könne, erscheine zweifelhaft, könne aber hier offenbleiben.

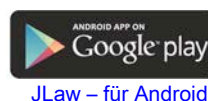
b) Die Entscheidung ist besprochen worden von Herschel und von Buchner. Herschel (Anm. zu BAG AP Nr. 9 zu § 1 TVG Rückwirkung) bezeichnet das Urteil als "beifallswert" und führt aus, das Bundesarbeitsgericht habe für die Frage, wie sich die Rückwirkung tariflicher Normen auf Individualansprüche auswirke, die sich bereits vor Eintritt der Rückwirkung aus dem Arbeitsverhältnis ergeben hätten, "eine elegante Formel gefunden" mit den Worten, die Tarifvertragsparteien könnten nur das Arbeitsverhältnis regeln, nicht aber über daraus schon entstandene Ansprüche verfügen. Er führt weiter aus, nur der Organismus (gemeint: das Arbeitsverhältnis), aber nicht die einzelnen Ansprüche stünden zur Disposition der Tarifvertragsparteien; die letzteren führten ihr eigenes Leben gemäß den Regeln des Individualrechts. Dabei seien sie übrigens wie jedes private Vermögensrecht schuldrechtlichen Charakters durch Art. 14 GG in ihrem Bestande verfassungsmäßig geschützt. Deshalb müsse die von der Entscheidung aufgeworfene Frage, ob es bei dringendem Bedürfnis einer allgemeinen Regelung anders sei, verneint werden.

Buchner hingegen hat die Ausführungen des Senats in seiner Anmerkung (AR-Blattei, - D - Tarifvertrag VI, Rechtswirkungen,



Entscheidungen Nr. 25) als widersprüchlich gerügt. Er hat ausgeführt, die der kollektiven Gestaltungsbefugnis gezogenen Grenzen - im Schrifttum vielfach diskutiert - seien mit der Entscheidung nicht deutlicher geworden. Das Bundesarbeitsgericht begnüge sich mit der recht allgemein gehaltenen Formel von den "wohlerworbenen Rechten" und den einmal erwachsenen Ansprüchen mit rechtlichem "Eigendasein", die vom Bestand des Arbeitsverhältnisses unabhängig sein sollten. Es stelle sogar dann noch ... in Frage, daß bereits entstandene Ansprüche rückwirkend beschnitten werden könnten, bestätige gleich anschließend aber das Recht der Tarifvertragsparteien, rückwirkende Tarifnormen zu setzen. Rückwirkende Tarifnormen, die nicht bereits entstandene Ansprüche berührten, könne es aber kaum geben. Der gesamte Problemkomplex müsse seines Erachtens erst noch strukturiert und die umstrittenen Fragen unter Berücksichtigung der Normwirkung der Tarifbestimmungen gelöst werden.

c) Seine Rechtsprechung in der Entscheidung vom 28. September 1983 - 4 AZR 313/82 - BAGE 43, 305 = AP, aaO, kann der Senat nicht mehr aufrechterhalten: Wenn bereits entstandene und fällige Ansprüche in die Individualsphäre des Arbeitnehmers gehören, ist nicht zu erkennen, weshalb sie dann beim Bestehen eines dringenden Bedürfnisses nach einer generellen Regelung nachträglich durch Tarifvertrag noch beeinträchtigt, insbesondere herabgesetzt werden können. Die Fragen der Zulässigkeit und der Grenzen des rückwirkenden Eingriffs in bereits entstandene Ansprüche bedürfen daher einer anderen dogmatischen Begründung als derjenigen in der vorgenannten Entscheidung des Senats.



aa) Die höchstichterliche Rechtsprechung zur Zulässigkeit des rückwirkenden Eingriffs in entstandene und fällige Ansprüche aus tarifvertraglichen Normen ist nicht sehr umfangreich.

Das Reichsarbeitsgericht hatte über diese Rechtsfrage in seinem Urteil vom 13. Februar 1932 (- RAG 352/31 - RAG 14, 389) zu entscheiden. In jenem Fall hatte nach Ablauf des alten Tarifvertrages der neue Tarifvertrag mit Rückwirkung für einen halben Monat die Löhne herabgesetzt. Es hat entschieden, auch eine rückwirkende Lohnherabsetzung sei möglich. Sie enthalte keinen Eingriff in wohlerworbene Rechte; sie sei auch keine Enteignung. Die erhaltenen Mehrbeträge müsse der Arbeitnehmer als ungerechtfertigte Bereicherung herausgeben. Zwar habe das Reichsarbeitsgericht anerkannt, daß gewisse bereits erworbene Rechte auf Sondervergütungen für in der Vergangenheit geleistete Dienste, wie z. B. der Deputatkohlenanspruch sowie Ansprüche auf Ruhegeld, auf Beibehaltung einer Werkwohnung u. a. m. durch einen späteren, solche Sondervergütungen nicht gewährenden Tarifvertrag nicht genommen werden könnten. Vorliegend handele es sich doch schlechtweg um gewöhnliche Lohnansprüche, die durch den alten Tarifvertrag in einer bestimmten Höhe festgesetzt und durch den neuen Tarifvertrag um ebenfalls einen bestimmten Betrag heruntergesetzt worden seien. Die Frage, von welchem Zeitpunkte ab die neuen Sätze in Kraft treten, sei bei solcher Sachlage nur eine Frage der zeitlichen Geltung des neuen Tarifvertrages. Von seinem, rückwirkend festgesetzten, Geltungsbeginn an würden die neuen Lohnbestimmungen des alten Tarifvertrages von selbst durch diejenigen des neuen ersetzt. Auch von einem Eingriff in wohlerworbene Rechte oder von einer Enteignung, wie die Revision meine, könne



in einem solchen Fall nicht gesprochen werden. Vielmehr liege es von vornherein im Wesen normativer Tarifvertragsbestimmungen begründet, daß sie nur solange in Geltung seien, bis sie durch anderweitige Bestimmungen eines rechtsgültigen späteren Tarifvertrages ersetzt würden.

An dieser Auffassung hat das Reichsarbeitsgericht in zwei am 20. Februar 1932 verkündeten Entscheidungen (- RAG 301/31 und 302/31 - RAG 14, 398) festgehalten. Auch in diesen ging es um die rückwirkende Tariflohnsenkung für die Zeit von einem halben Monat.

Die ersten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, in denen es zu der Frage Stellung zu nehmen hatte, ob Kollektivvertragsparteien mittels ihrer Regelungen bereits fest erworbene Rechtspositionen entziehen können, stammen aus dem Jahre 1962 und betreffen eine heute wenig typische tarifvertragliche Ausgangslage, nämlich Regelungen über die Korrektur der Dienstzeitberechnung bzw. die Herabstufung in der Folge politisch bedingter Personalentscheidungen nach dem 1. Mai 1945.

In der Entscheidung des Ersten Senats vom 16. Februar 1962 - 1 AZR 164/61 - AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip ging es um die Frage, ob die erworbene Rechtsposition der Unkündbarkeit durch eine tarifvertragliche Regelung, die eine Änderung der Dienstzeitberechnung vorsah, entzogen werden könne. Dies hat der Erste Senat verneint und seine Auffassung dahin zusammengefaßt, eine neue tarifvertragliche Ordnung verdränge zwar in ihrem Gel-



tungsbereich die bisherige tarifvertragliche oder tarifordnungs-
mäßige Regelung, auch wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstigere
Bestimmungen enthalte. Jedoch könne die aufgrund bisheriger Kol-
lektivregelung vom Arbeitnehmer bereits fest erworbene Rechtspo-
sition der Unkündbarkeit (Ausschluß der ordentlichen Kündigung)
durch eine spätere tarifvertragliche Regelung nicht entzogen wer-
den.

Der Zweite Senat hatte in seiner Entscheidung vom 14. Juni
1962 - 2 AZR 267/60 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Rückwirkung über An-
sprüche nach einer Herabgruppierung zu entscheiden. Er hat die
Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten nur dann
die Befugnis, mit rückwirkender Kraft bereits entstandene Ansprü-
che der Tarifunterworfenen zu beschneiden, wenn ein dringendes
Bedürfnis nach einer generellen Regelung bestehe und wenn, was
jedenfalls beim Firmentarifvertrag der Fall sein könne, die Ver-
pflichtung der in demselben Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer,
aufeinander Rücksicht zu nehmen, das Zurücktreten der individual-
rechtlichen Position des einzelnen hinter das Gesamtinteresse er-
heischen. Außerdem dürfe die tarifliche Regelung zum mindesten
im allgemeinen nicht nur in der Verkürzung bereits erworbener An-
sprüche bestehen, sondern müsse gleichzeitig auch neue Ansprüche
gewähren.

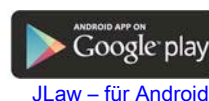
Im Urteil vom 8. Juni 1983 (- 4 AZR 630/80 -, n. v.) hatte
der Senat über einen Anspruch eines Copiloten zur Ausbildung zum
Flugkapitän zu entscheiden. In den Entscheidungsgründen ist zur
Zulässigkeit eines rückwirkenden Eingriffs durch Tarifvertrag in



ein wohlerworbenes Recht bemerkt, Arbeitnehmer seien hier insoweit geschützt, als ein rückwirkender Tarifvertrag im allgemeinen keine gesicherten Rechtspositionen ("wohlerworbene Rechte") beseitigen dürfe.

In seinem Urteil vom 1. Juni 1988 (- 4 AZR 27/88 -, n.v.) hatte der Senat dann über einen Anspruch auf eine Ausgleichszulage wegen Ausschlusses eines Ersten Offiziers von einer Förderung zu entscheiden. Diese wurde von der Beklagten jenes Rechtsstreits u. a. mit einer rückwirkenden Tarifänderung begründet. Der Senat hat festgestellt, der Förderungsanspruch sei bereits entstanden, und sodann ausgeführt, dieser Anspruch könne rückwirkend nicht beseitigt werden. Insoweit würde es sich um einen Eingriff in sogenannte wohlerworbene Rechte handeln, der unzulässig sei. Die rückwirkende Inkraftsetzung und Änderung von Tarifverträgen sei zwar nicht von vornherein ausgeschlossen und unzulässig. Es gelte insoweit aber das Vertrauensprinzip. Die Rückwirkung von Gesetzen - dasselbe gelte wegen des Normcharakters auch für Tarifverträge - sei dann rechtlich nicht zu beanstanden, wenn die betroffenen Kreise damit von vornherein hätten rechnen müssen (BAGE 40, 288, 293 = AP Nr. 18 zu § 5 TVG). Müßten hingegen Betroffene nicht mit einem rückwirkenden Inkrafttreten von Gesetzen oder Tarifverträgen rechnen, könnten für sie nachteilige Änderungen nicht rückwirkend wirksam werden. Im entschiedenen Fall ist dem Kläger jenes Rechtsstreits Vertrauensschutz zugebilligt worden.

Schließlich hat der Achte Senat in seinem Urteil vom 21. März 1990 (- 8 AZR 99/89 -, n.v.) bemerkt, die Tarifvertragsparteien hätten grundsätzlich nicht die Befugnis, mit rückwirkenden



der Kraft bereits entstandene Ansprüche der Tarifunterworfenen zu beschneiden.

bb) Das Schriftum zur Frage der rückwirkenden Herabsetzung entstandener tarifvertraglicher Ansprüche ist deutlich umfangreicher, die bezogenen Positionen sind sehr viel unterschiedlicher. In der rechtlichen Diskussion wird unterschieden zwischen dem rückwirkenden Eingriff durch Tarifvertrag in "gewordene Individualrechte" (Siebert, Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis, Festschrift für Nipperdey <1955>, S. 119 f., 129), also insbesondere aus einem Tarifvertrag folgende Ansprüche, und in "ursprüngliche Individualrechte", der für den Streitfall nicht von Interesse ist. Weiter werden Unterschiede gemacht zwischen tariflichen Regelungen, die entstandene tarifvertragliche Ansprüche vermindern, also neu regeln, und - hier ebenfalls nicht interessierend - solchen, die den Verzicht auf solche beinhalten.

Die Lehre vom Übertritt eines entstandenen fälligen Einzelanspruchs aus einer Tarifnorm in die Privatsphäre des Arbeitnehmers, mit dem der Senat in seinem Urteil vom 28. September 1983 (- 4 AZR 313/82 -, aaO) argumentiert hat, stammt von Herschel, der diese Lehre in seiner vom Senat angeführten Schrift "Tariffähigkeit und Tarifmacht", 1932, entwickelt hat. Er führt aus (S. 49 f.), sei einmal ein konkreter Lohnanspruch aufgrund des Dauerschuldverhältnisses entstanden, so stelle er - genau wie das Junge gegenüber dem Muttertier - eine selbständige Größe dar. Sein rechtliches Schicksal sei weitgehend vom Schicksal des zugrunde liegenden ansprucherzeugenden Schuldverhältnisses unabhängig... Kurz: Durch Tarifvertrag könne ein bestehendes Arbeitsver-



tragsverhältnis inhaltlich ausgestaltet, könnten Lohn- und Arbeitsbedingungen geformt werden. Aber durch den Tarifvertrag könnten weder ein Arbeitsvertrag erzeugt noch eine rechtschäftliche Verfügung über Ansprüche, die aus Arbeitsverträgen entstanden seien und sich bereits verselbständigt hätten, bewirkt werden. Ob davon bei Vorliegen eines dringenden Bedürfnisses eine Ausnahme gemacht werden kann, wird von Herschel nicht behandelt.

Die Lehre von dem Übertritt aus Tarifnormen abgeleiteter entstandener Ansprüche in die tarifvertraglichen Einwirkungen entzogene Individualsphäre des Arbeitnehmers wird auch von Stahlhacke (Kollektive Einwirkung auf erworbene Rechte, RdA 1959, 266, 269, 270), Siebert (aaO, S. 132 f.) und Säcker (AR-Blattei, Grenzen der Tarifaufonomie, Tarifvertrag I D, zu (IV) 2 und 3) vertreten. Auch bei ihnen ist nicht davon die Rede, ob bei einem dringenden Bedürfnis durch Tarifvertrag in "gewordene Individualrechte" eingegriffen werden darf.

Säcker gibt für seine Auffassung, daß in "gewordene Individualrechte" nicht rückwirkend durch Tarifvertrag eingegriffen werden dürfe, noch eine weitere Begründung. Er führt aus (aaO, unter (IV) 2), unbestritten sei heute ferner, daß eine kollektivrechtliche Beeinträchtigung der auf der Grundlage der bislang geltenden Bestimmungen bereits entstandenen und erfüllten Rechtsansprüche der Arbeitnehmer unzulässig sei. Dafür verweist er auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Juni 1962 (- 2 AZR 267/60 - AP, aaO). Er folgert daraus (aaO, (IV) 3), daß dann auch ein tarifvertraglicher Eingriff in entstandene, aber noch nicht



erfüllte Ansprüche unzulässig sei, denn dadurch würden Arbeitgeber, die ihre Leistungen schon erbracht hätten, und Arbeitnehmer, die ihren Lohnanspruch nicht mehr durchsetzen könnten, im Verhältnis zu den anderen Arbeitgebern und Arbeitnehmern willkürlich benachteiligt. Damit entfalle auch jeder sachlich einsehbarer Sinn der Unterscheidung zwischen bereits erfüllten und unerfüllten Rechtsansprüchen.

Nikisch (Arbeitsrecht, 2. Aufl., Zweiter Band, S. 292, 293) hingegen, der ebenfalls vom Übergang entstandener tariflicher Ansprüche in die Individualsphäre des Arbeitnehmers ausgeht, hält eine rückwirkende Lohnherabsetzung nicht für ausgeschlossen. Der Rückwirkung von Tarifnormen seien die gleichen Grenzen gezogen wie derjenigen von Gesetzen (S. 294). Eine rückwirkende Herabsetzung der Löhne sei nur in ganz außergewöhnlichen Zeiten denkbar. Sollte sie wirklich einmal vereinbart werden, so müssten die zuviel gezahlten Beträge bei den künftigen Lohnzahlungen verrechnet, äußerstenfalls zurückgezahlt werden (S. 379).

Hueck/Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Zweiter Band, Erster Halbband - II/1 -) nehmen ebenfalls den Übertritt kollektivrechtlich begründeter Ansprüche in den Privatbereich des Arbeitnehmers an, lassen aber den Eingriff in diese durch "eine nach rechtstaatlichen Grundsätzen zulässige Rückwirkung des Tarifvertrages" zu (S. 406), und zwar auch in abgewinkelte, also erfüllte Ansprüche. Die Rückwirkung tariflicher Normen während der Dauer eines laufenden Tarifvertrages halten sie für unzulässig. Soweit der Tarifvertrag sich danach Rückwirkung



geben könne, also nicht während der Dauer eines laufenden Tarifvertrages, wohl aber während eines tariflosen Zustandes, könnten die Tarifbedingungen erhöht oder gesenkt werden. Bei einer zulässigen Herabsetzung der Löhne würde bereits entstandenen Ansprüchen teilweise die Rechtsgrundlage entzogen, so daß Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung (§§ 812, 818, 819 BGB) entstehen könnten (S. 407).

Diese Schranke für die Rückwirkung - keine Rückwirkung während der Laufzeit eines Tarifvertrages - nehmen eine Reihe weiterer Autoren an (Stahlhacke, aaO, S. 269; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 139; Schaub, ArbeitsrechtsHandbuch, 7. Aufl., § 199 III 2; Ziepke, Der rückwirkende Lohntarifvertrag, DB 1981, 474, der diese Frage lediglich für den Fall rückwirkender Lohnerhöhung behandelt).

Hingegen halten verschiedene andere Autoren die Vereinbarung rückwirkender Tarifnormen während der Laufzeit eines Tarifvertrages nicht für ausgeschlossen. So geht Däubler (Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 285) davon aus, daß eine rückwirkende Verschlechterung für die Laufzeit des Tarifvertrages grundsätzlich ausscheide, macht aber davon dann eine Ausnahme, wenn die Betroffenen mit einer Verschlechterung hätten rechnen müssen, weil z. B. der alte Tarifvertrag unklar und verworren gewesen sei oder sachlich völlig ungerechtfertigte Privilegien enthalten habe; praktische Bedeutung komme dem aber kaum zu. Dieser Auffassung haben sich Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 31 angeschlossen.



Wiedemann/Stumpf nehmen an, daß in Lohnansprüche durch Tarifvertrag rückwirkend nicht eingegriffen werden dürfe (aaO, § 4 Rz 141). Eine rückwirkende Lohnherabsetzung ist nach ihrer Auffassung, jedenfalls soweit sie das laufend gezahlte Entgelt betreffe, unzulässig.

Auch nach Schaub (aaO, § 199 III 2) ist die rückwirkende Tariflohnherabsetzung ausgeschlossen, da durch Tarifvertrag in bereits erwachsene Rechtspositionen überhaupt nicht eingegriffen werden könne.

Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius (aaO, § 4 Rz 31) halten die rückwirkende Herabsetzung von Lohn- und Gehaltsansprüchen für "grundsätzlich" ausgeschlossen. Däubler (aaO, Rz 286) schließt sich dem an, ohne zum Ausdruck zu bringen, ob er davon eine Ausnahme zulassen will.

Löwisch (MünchArbR, Bd. 3, § 252 Rz 75) führt zur Zulässigkeit einer echten Rückwirkung aus, eine generelle Formel zur Zulässigkeit solcher echter Rückwirkungen gebe es nicht. Für den Einzelfall müsse gefragt werden, ob sich die Rückwirkung mit den Anforderungen von Vertrauensschutz und Rechtssicherheit verträglich verhält und nicht in den Schutzbereich besonderer Grundrechte eingegriffen werde.

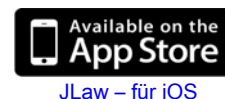
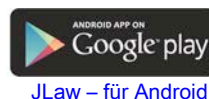
Biedenkopf (aaO) und Richardi (aaO) erteilen der Lehre, ein aus einer Tarifnorm entstandener Anspruch sei mit seinem Eintritt in die Privatsphäre der rückwirkenden Einwirkung durch Tarifvertrag entzogen, ausdrücklich eine Absage. Auch die Ausfüh-



rungen von Buchner in seiner Anmerkung zum Urteil des Senats vom 28. September 1983 (- 4 AZR 313/82 -, aaO) sind ebenso zu deuten.

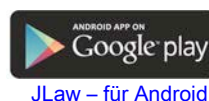
Biedenkopf führt zu Voraussetzungen und Grenzen des rückwirkenden Eingriffs eines Tarifvertrages in entstandene Ansprüche aus Tarifnormen zusammenfassend aus (aaO, S. 243), eine Regelung sei zulässig und wirksam, wenn sie der Neubestimmung des Anspruchs diene, also inhaltsbestimmenden Charakter habe, die Gesetze der Rückwirkung nicht verletze, falls sie auch für die Vergangenheit gelten wolle, und nicht ohne jede sachliche Rechtfertigung sei. Für die Zwecke der durch die Kriterien Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bestimmten Sonderrechtsordnung gehe die Befugnis der Tarifparteien zur normativen Regelung - ihre Zuständigkeit zur Regelung unterstellt - ebensoweit wie die des Gesetzgebers. Deshalb müsse auch ein bereits ganz oder überwiegend entstandener Anspruch auf Lohn unter den genannten Bedingungen noch immer zur regelbaren Materie Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerechnet werden, solange er noch nicht abgewickelt sei. Den Gerichten sei die Nachprüfung der Frage verschlossen, ob die getroffene Regelung die beste oder anderen denkbaren Regelungen unterlegen sei. Was im einzelnen den Interessen der Sonderrechtsordnung diene, sollten im Bereich des Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich die Tarifparteien, nicht die Regierung oder die Gerichte bestimmen. Dies betreffe nicht nur die Löhne und die klassischen Arbeitsbedingungen, sondern die inhaltliche Neubestimmung von Ansprüchen allgemein.

Diese Kompetenz der Tarifvertragsparteien begründet er u. a. damit (aaO, S. 246, 247), der Schutzzweck des Tarifvertrages sei



nicht ohne weiteres und immer mit dem Schutzbedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers, verstanden als Anspruch auf Erhaltung und Verbesserung seiner wirtschaftlichen Stellung, identisch. Zur Zuständigkeit der Tarifparteien gehörten vielmehr auch Regelungen, die langfristige, etwa mit der Unterstützung von Investitionsvorhaben zur Verbesserung der Arbeitsplatzeinrichtungen verbundene Vorteile für die Arbeitnehmer mit dem Verzicht auf kurzfristige Vorteile oder bereits entstandene Ansprüche erkaufte. Wollte man alle diese Eingriffe auch bezüglich der tarifunterworfenen Mitglieder der Tarifparteien unter die unmittelbare Kontrolle der Gerichte stellen, so würde man sie unmöglich machen. Dies soll nach seiner Auffassung nicht nur für den Nachwirkungszeitraum gelten, sondern auch für Tarifänderungen während der Laufzeit eines Tarifvertrages (aaO, S. 237 Fußn. 73, S. 242).

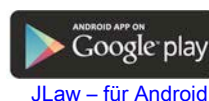
Die Zulässigkeit des rückwirkenden Eingriffs in "gewordene Individualansprüche" durch Tarifvertrag begründet Richardi (aaO) ebenso wie Biedenkopf mit dem "immanenten Vorbehalt" ihrer Abänderbarkeit, gelangt aber teilweise zu anderen Ergebnissen. Er zieht die Grenzen der zulässigen Rückwirkung insoweit enger als Biedenkopf, als er sie nur für die Zeit der Nachwirkung eines Tarifvertrages für zulässig hält (S. 433, 434), andererseits weiter als dieser, als nach seiner Auffassung auch abgewickelte Ansprüche von der Rückwirkung erfaßt werden (S. 441). Wenn ein Kollektivvertrag nämlich zulässigerweise schon entstandene Lohnansprüche erlasse oder stunde, so dürfe er von dieser Regelung bereits bezahlte Löhne nicht ausnehmen; denn durch eine derartige Bestimmung würden Arbeitgeber, die ihre Leistung schon erbracht hätten, und Arbeitnehmer, die ihren Lohnanspruch nicht mehr durchsetzen



konnten, im Verhältnis zu anderen Arbeitgebern und Arbeitnehmern willkürlich benachteiligt.

Die Auffassung, daß ein aus einer Tarifnorm entstandener Anspruch die immanente Schwäche seiner rückwirkenden Kürzung in sich trägt, vertritt auch Buchner, ohne diesen Begriff zu verwenden. In seiner Anmerkung zum Urteil des Senats vom 28. September 1983 (- 4 AZR 313/82 -, aaO, zu 2 a bb) führt er aus, da die normative Wirkung der Tarifbedingungen maßgebend sei, schlugen auch etwa rückwirkende Änderungen zum Vorteil wie zum Nachteil der Tarifunterworfenen durch. Die Grenze der Gestaltungsmöglichkeit der Tarifvertragsparteien ergebe sich insoweit wie bei Gesetzesänderungen zu Lasten der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers aus dem Grundsatz der Rechtssicherheit in der speziellen Ausprägung des Gebotes des Vertrauensschutzes. Die sich aus der Rückwirkung ergebende Belastung müsse für die Betroffenen vorhersehbar und meßbar sein. In diesen Grenzen könnten auch "entstandene Ansprüche", deren Rechtsgrundlage wegen der Rückwirkung der Neuregelung nicht mehr bestehe, beschnitten und unter Umständen auch zum Erlöschen gebracht werden.

cc) An der in seinem Urteil vom 28. September 1983 (- 4 AZR 313/82 -, aaO) vertretenen Auffassung kann der Senat nicht festhalten: Er folgt vielmehr der im Schrifttum vertretenen Auffassung, daß auch ein zugunsten des Arbeitnehmers entstandener Anspruch, der aus einer kollektiven Norm erwachsen ist, die Schwäche in sich trägt, in den durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes gezogenen Grenzen zum Nachteil des Arbeitnehmers rückwirkend geändert zu werden (Biedenkopf, aaO, S. 229 f., 243, 244;



Richardi, aaO, S. 438 f., 441, 442; Buchner, Anm. zu BAG Urteil vom 28. September 1983 - 4 AZR 313/82 -, aaO).

Der zeitliche Geltungsbereich einer tarifvertraglichen Regelung steht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Ebenso wie sie vereinbaren können, daß ein Tarifvertrag nicht mit sofortiger Wirkung, sondern zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt in Kraft tritt, können sie sein Inkrafttreten auf einen in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt datieren. Es bedarf keiner besonderen Ermächtigung der Tarifvertragsparteien zur Rechtssetzung mit rückwirkender Kraft (BAG Urteil vom 20. Juni 1958 - 1 AZR 245/57 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Rückwirkung; Buchner, AR-Blattei, Der Geltungsbereich des Tarifvertrages - D - Tarifvertrag IV Geltungsbereich, zu F I 3 a; Richardi, aaO, S. 432).

Wenn aber kollektivvertragliche Regelungen die Schwäche der rückwirkenden Abänderbarkeit durch eine gleichrangige Norm in sich tragen, ist diese Schwäche auch den aus ihnen entstandenen Ansprüchen immanent. Diese stehen somit unter dem "immanenten Vorbehalt" ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit (Biedenkopf, aaO, S. 241; Richardi, aaO, S. 430, 442; ebenso der Sache nach Buchner, Anm. zu BAG Urteil vom 28. September 1983 - 4 AZR 313/82 -, aaO). Auch ein aus einer Tarifnorm erwachsener Anspruch, etwa auf Lohn, gehört daher noch zur von den Tarifvertragsparteien regelbaren Materie der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Die Legitimation für den rückwirkenden Eingriff in aus einer Tarifnorm entstandene Ansprüche haben die Tarifgebundenen den Tarifvertragsparteien durch ihre Mitgliedschaft übertragen. Trägt somit der aus einer Tarifnorm erwachsene Einzelanspruch die immanente



Schwäche seiner - auch rückwirkenden - Herabsetzung, ist deren Vereinbarung durch die Tarifvertragsparteien keine Enteignung im Sinne von Art. 14 Abs. 3 GG (Biedenkopf, aaO, S. 241, 242; RAG 14, 389, 392).

Die Befugnis zur normativen Ordnung der vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien übertragen, weil er davon ausgeht, daß sie in der Lage sind, die Belange der dieser Sonderrechtsordnung Unterworfenen zu wahren. Es ist kein Grund ersichtlich, diese Befugnis der Tarifvertragsparteien dadurch zu beschränken, indem man ihnen die Kontrolle der Anpassung ihrer Sonderrechtsordnung an die weitere Entwicklung entzieht. Der Ausschluß der Befugnis, bereits entstandene Ansprüche durch rückwirkende tarifvertragliche Regelungen herabzusetzen, wäre ein solcher Eingriff in die Gestaltungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (Biedenkopf, aaO, S. 242).

Damit ist der einzelne Tarifgebundene der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht ohne jede Möglichkeit der Gegenwehr ausgeliefert. Der kollektiven Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien, der sich die Tarifgebundenen freiwillig durch ihre Mitgliedschaft unterworfen haben, sind durch ihre Einwirkungsmöglichkeiten auf deren Willensbildung faktische Grenzen gezogen. Auf die Willensbildung der Koalitionen kann der Tarifunterworfenen wesentlich direkter einwirken als der Bürger auf die Willensbildung von Parlament und Regierung (Biedenkopf, aaO, S. 243). Dies wird die Tarifvertragsparteien dazu bestimmen,



einen rückwirkenden Eingriff in entstandene Ansprüche aus Tarifverträgen nur bei sachlicher Berechtigung und mit maßvollem Inhalt vorzunehmen.

Die umfassende Neugestaltung eines bestimmten Regelungsgegenstandes wird je nach Lage des Einzelfalles ohne Verminderung bestimmter Leistungen und sogar auch ohne die Herabsetzung bereits entstandener Ansprüche nicht zu erkaufen sein. Hält man die Tarifvertragsparteien zu einer solchen Regelung nicht für befugt, behindert man sie bei der Verwirklichung ihrer Aufgabe zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

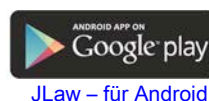
Eine solche grundlegende Neugestaltung der Eingruppierung der Kommunikationselektroniker beinhaltet der insoweit rückwirkend zum 1. Februar 1991 in Kraft gesetzte Tarifvertrag Nr. 406, wie die Beklagte vom Kläger unwidersprochen dargelegt hat. Der Kläger hat auch die Wertung dieser tariflichen Neuregelung durch die Beklagte als "grundlegende Verbesserung der bezahlungsmäßigen Ausgestaltung des Berufsweges der Kommunikationselektroniker" nicht als unzutreffend gerügt. Von ihr wird der Kläger, sollte er nach seiner beruflichen Weiterbildung seine Tätigkeit als Kommunikationselektroniker bei der Beklagten fortsetzen, profitieren. Diese strukturellen Verbesserungen waren der DPG, der der Kläger als Mitglied angehört, den Preis wert, die Vergütung der neu eingestellten Kommunikationselektroniker für die Dauer der 24-monatigen Orientierungsphase unter das frühere Lohnniveau abzusenken und diese Regelung mit Rückwirkung für 2 1/2 Monate auszugestalten. Die vereinbarte Rückwirkung im Tarifvertrag Nr. 406 zum 1. Februar 1991 hatte also zum einen eine sachliche Berechtigung



und ist zum anderen hinsichtlich ihrer Dauer und des betroffenen Personenkreises maßvoll ausgefallen. Daraus ist die Wirksamkeit der Einflußnahme der Mitglieder auf die Willensbildung der Koalitionen ablesbar.

dd) Die rückwirkende Herabsetzung bereits entstandener Ansprüche ist nach alledem nicht unzulässig. Ihr sind jedoch diejenigen Grenzen gezogen, die für die echte rückwirkende Normsetzung gelten. Angesichts des Rechtsnormcharakters der Tarifnormen sind die Grenzen für ihre Rückwirkung die gleichen wie bei derjenigen von Gesetzen. Für diese ergeben sich die Grenzen der Rückwirkung aus der Rechtsprechung des EuGH und des Bundesverfassungsgerichts (vgl. die Nachweise bei Schaub, aaO, § 203 II 1 c). Der Normunterworfenen ist danach nicht schutzwürdig, wenn er im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Norm mit einer Regelung rechnen mußte, das geltende Recht unklar und verworren war, der Normunterworfenen sich aus anderen Gründen nicht auf den Rechtsschein verlassen durfte, z. B. wegen widersprüchlicher Rechtsprechung, oder zwingende Gründe des Gemeinwohls für eine Rückwirkung bestehen (vgl. insbesondere BVerfGE 13, 261, 271, 272).

Die rückwirkende Lohnherabsetzung für die ab 1. Februar 1991 neu eingestellten Kommunikationselektroniker während der Dauer ihrer 24-monatigen Orientierungsphase war zulässig, denn diese mußten bei Abschluß ihrer Arbeitsverträge mit der Absenkung des Tariflohns von der Lohngruppe I a TV Arb alt (8 neu) nebst - im Einzelfall - der 10 %igen Zulage auf denjenigen der Lohngruppe II TV Arb alt (6 neu) rechnen. Damit lag ein Vertrauenstatbestand, ab 1. Februar 1991 Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe I a



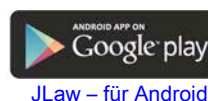
TV Arb alt nebst der 10 %igen Zulage nach dem seinerzeit noch ungekündigt in Geltung befindlichen Tarifvertrag zu haben, nicht vor.

Der in der Literatur überwiegend vertretenen Auffassung, die rückwirkende Vereinbarung eines Tarifvertrages könne sich nur auf einen tariflosen Zustand beziehen, da die tarifunterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einer Rückwirkung auf einen früheren Zeitpunkt nicht zu rechnen brauchten (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 139; Richardi, aaO, S. 433, 434; einschränkend Buchner, Der Geltungsbereich des Tarifvertrags, aaO, zu F I 3 a bb sowie Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, aaO, § 4 Rz 31, für die dies nicht ausnahmslos gilt), vermag der Senat nicht zu folgen. Die Tarifvertragsparteien haben unbestreitbar die Möglichkeit, auch während der Laufzeit eines Tarifvertrages diesen zu ändern. Auch wenn dies eine Ausnahme ist, können die tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber daher nicht darauf vertrauen, daß der Inhalt des Tarifvertrages in der vereinbarten Laufzeit keine Veränderung durch einen neuen Abschluß erfährt. Es ist daher bedenklich, auch nur die - Ausnahmen zulassende - Regel aufzustellen, daß eine Tarifänderung rückwirkend nicht in die Laufzeit eines früheren Tarifvertrages zurückgreifen dürfe. Selbst wenn man aber dieser Meinung folgt, konnte der Kläger wegen der besonderen Umstände des vorliegenden Falles nicht darauf vertrauen, er werde nach Abschluß seiner Ausbildung im Februar 1991 nach den Normen des seinerzeit noch geltenden ungekündigten Tarifvertrages vergütet. Das Vertrauen auf die Geltung der seinerzeitigen Eingruppierungsregelung für neu eingestellte Kommunikationselektroniker während der Dauer ihrer 24-monatigen Orientierungsphase ist durch



die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 18. Dezember 1990 und deren Bekanntmachung in dem betroffenen Personenkreis zerstört worden. In der gemeinsamen Erklärung vom 18. Dezember 1990 ist zum Inhalt der tariflichen Vergütungsneuregelung für Kommunikationselektroniker ausgeführt, daß eine Orientierungsphase von festgelegter Dauer (24 Monate) mit einheitlicher Bezahlung unterhalb der Lohngruppe I für alle Kommunikationselektroniker/innen eingeführt werde. Für den Kläger ergab sich daraus, daß nicht nur die über der früheren Lohngruppe I liegende Lohngruppe I a für Kommunikationselektroniker während der Orientierungsphase in Fortfall geriet, sondern deren Bezahlung sogar unterhalb der Lohngruppe I liegen würde. Die Mitteilung beinhaltete zugleich auch den Fortfall der Zulage, von deren Weitergewährung in der Orientierungsphase in der gemeinsamen Erklärung keine Rede ist.

Zum Zeitpunkt der Geltung dieser Neuregelung ist in dem Schlußabsatz der gemeinsamen Erklärung ausgeführt, die zuständigen Fachbereiche der GD Telekom seien beauftragt, die entsprechende Neuregelung so zügig zu erarbeiten, daß sie bereits auf die im Februar 1991 ihre Abschlußprüfung ablegenden Kräfte angewandt werden könne. Dem Kläger kann nicht darin gefolgt werden, die gemeinsame Erklärung habe unter dem Vorbehalt des Tarifabschlusses vor dem 1. Februar 1991 gestanden, so daß mangels Zustandekommens des Tarifabschlusses bis zu diesem Zeitpunkt bei Abschluß seines Arbeitsvertrages am 25. Februar 1991 sein Vertrauen auf die Weitergeltung der alten Vergütungsregelung wieder gerechtfertigt gewesen sei. Ein solcher Vorbehalt ist der gemeinsamen Erklärung vom 18. Dezember 1990 nicht zu entnehmen. In die-



ser ist nicht davon die Rede, die Bezahlung der im Februar ihre Abschlußprüfung ablegenden neu eingestellten Kommunikationselektroniker während der Orientierungsphase solle dann nach der Neuregelung erfolgen, wenn diese vorher in Form eines Tarifvertrages vorliege. In der gemeinsamen Erklärung wird die Geltung der neuen Eingruppierungsregelung für die neu einzustellenden Kommunikationselektroniker nach Abschluß ihrer Ausbildung im Februar 1991 ohne Wenn und Aber verlautbart, also gerade auch für den Fall eines erst später erfolgenden Tarifabschlusses. Gerade für diesen Fall war die Information der betroffenen Kreise durch die gemeinsame Erklärung gedacht, wie der Auftrag an die zuständigen Fachbereiche der GD Telekom im Schlußabsatz ergibt, die entsprechende Neuregelung so zügig zu erarbeiten, daß sie bereits auf die im Februar 1991 ihre Abschlußprüfung ablegenden Kräfte angewandt werden könne. Diese Anweisung macht nur für den Fall eines erst späteren Tarifabschlusses einen Sinn. Die Anwendung der tariflichen Neuregelung für den Fall seines Zustandekommens vor Februar 1991 und seines Inkrafttretens zum 1. Februar 1991 wäre eine Selbstverständlichkeit, die keines besonderen "Auftrages" bedurft hätte.

Zutreffend ist die Auffassung des Klägers, daß die gemeinsame Erklärung vom 18. Dezember 1990 keine Tarifnorm ist, aus der die Beklagte für sich unmittelbar tarifliche Wirkungen herleiten kann. Das hat der Sechste Senat in seinem Urteil vom 28. Juli 1988 (- 6 AZR 349/87 - AP Nr. 1 zu § 5 TV Arb Bundespost) für eine gemeinsame Erklärung derselben Tarifvertragsparteien vom 20. September 1974 entschieden. Sie ist auch kein Vertrag zugunsten Dritter oder ein Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter



(Urteil des Sechsten Senats, AP, aaO). Für ihre Eignung, das Vertrauen des Klägers in die Geltung der alten Lohnregelung für sein im Februar neubegründetes Arbeitsverhältnis zu zerstören, kommt es auf eine vertragliche Wirkung der gemeinsamen Erklärung nicht an. Dafür ist die Vermittlung des Wissens ausreichend, die alte Bezahlungsregelung solle für im Februar neueingestellte Kommunikationselektroniker keine Geltung mehr haben. Auch bei der Rückwirkung von Gesetzen entfällt der Vertrauensschutz auf den Fortbestand der bisherigen Regelung nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts am Tage des Gesetzesbeschlusses des Bundestages, obgleich dieser Beschluß - schon wegen der Mitwirkungsbefugnisse des Bundesrates - lediglich ein Zwischenergebnis des Gesetzgebungsverfahrens ohne Normwirkung ist (vgl. BVerfGE 72, 200, 261, 262).

Der Umstand, daß die positive Kenntnis des Klägers von dem Inhalt der gemeinsamen Erklärung nicht feststeht, steht dem Wegfall seines Vertrauensschutzes nicht entgegen. Ebenso wie bei der Rückwirkung von Gesetzen kommt es bei der Rückwirkung von Tarifverträgen für den Wegfall des Vertrauensschutzes nicht auf die Kenntnis jedes einzelnen von der Änderung der bisherigen Rechtslage an; entscheidend und ausreichend ist vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise (Urteil des Senats vom 1. Juni 1988 - 4 AZR 27/88 -, n.v.; für deren Maßgeblichkeit bei der Rückwirkung von Gesetzen BVerfGE 13, 261, 272 und die zahlreichen Nachweise bei BAGE 40, 288, 293, = AP Nr. 18 zu § 5 TVG).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Oberpostdirektion Frankfurt am Main auf Veranlassung der GD der



Beklagten am 4. Januar 1991 die Ausbildungsämter in ihrem Bereich von der gemeinsamen Erklärung vom 18. Dezember 1990 unterrichtet. Die Ausbildungsämter waren in der Verfügung vom 4. Januar 1991 zur Bekanntmachung der gemeinsamen Erklärung vom 18. Dezember 1990 angewiesen. Eine weitere Information der Fernmeldeämter im Bereich der Oberpostdirektion F erfolgte durch deren Rundverfügung vom 19. Februar 1991.

Der Kläger hat zwar bestritten, selbst von der letztgenannten Verfügung Kenntnis erhalten zu haben, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, nicht hingegen, daß die Bekanntgabe der gemeinsamen Erklärung durch die Ämter des Fernmeldewesens wie vorstehend dargelegt erfolgt ist. Damit waren die betroffenen Kreise schon im Januar 1991 über den Inhalt der gemeinsamen Erklärung vom 18. Dezember 1990 unterrichtet.

Der Kläger mußte nach alledem bei Abschluß des Arbeitsvertrages, in dem eine an dem seinerzeit geltenden Tarifvertrag gemessen zu niedrige Entlohnung vereinbart worden ist, damit rechnen, daß durch den neuen Tarifvertrag die Entlohnung der ab Februar eingestellten Kommunikationselektroniker während ihrer 24-monatigen Orientierungsphase rückwirkend zum 1. Februar 1991 herabgesetzt werden würde. Die dann erfolgte rückwirkende Tarifänderung verstieß somit nicht gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes und hat demzufolge den tariflichen Anspruch des Klägers auf Lohn nach der Lohngruppe I a TV Arb alt nebst der 10 %igen Zulage rückwirkend beseitigt.



Ob bereits abgewickelte Ansprüche durch eine rückwirkende tarifliche Regelung vermindert werden können, bedarf für den Streitfall keiner Entscheidung.

d) Der Auffassung des Klägers, mit dem Erwerb des tariflichen Anspruchs auf Vergütung nach der Lohngruppe I a zuzüglich der Zulage von 10 % ab 20. Februar 1991 habe er gleichzeitig einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf den an diese Tätigkeit geknüpften Lohn in gleicher Höhe erworben, kann nicht gefolgt werden. Zwar entspricht es der Rechtsprechung des Senats, daß die Vereinbarung der Geltung eines Tarifvertrages als Vertragsrecht bei Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Lohngruppe zur Entstehung eines arbeitsvertraglichen Anspruchs neben dem tariflichen Anspruch auf den an die Tätigkeitsmerkmale geknüpften Lohn führt (Urteil des Senats vom 28. November 1990 - 4 AZR 108/90 -, n.v.; Urteil des Senats vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 - AP Nr. 100 zu §§ 22, 23 BAT). Das kann aber dann nicht gelten, wenn die seinerzeit noch in Kraft befindliche tarifvertragliche Regelung nach einer gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vor ihrer Ablösung durch einen neuen Tarifvertrag stand und nach dem erklärten Willen der Arbeitsvertragsparteien die Vergütung des Arbeitnehmers sich nicht mehr nach der alten Regelung richten sollte. Dann fehlt es am Willen der Vertragspartner, den Arbeitnehmer nach dem seinerzeit noch geltenden Vergütungsrecht zu entlohnen.



III. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da er unterlegen ist (§ 91 ZPO).

Schaub

Friedrich

Bott

Müller-Tessmann

Brunner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)