

Rückwirkender Eingriff durch Sanierungstarifvertrag

§§ 133, 157 BGB; §§ 1, 3 TVG

1. Enthält ein Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisung auf ein für den Arbeitgeber geltendes Tarifwerk, kann ein nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossener Sanierungstarifvertrag Ansprüche aus dem Zeitraum vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch zulasten des Arbeitnehmers ändern.
2. Der Grundsatz des Vertrauensschutzes schließt einen rückwirkenden Eingriff der Tarifvertragsparteien in bereits entstandene Ansprüche aus, wenn nicht bereits im Zeitpunkt ihrer Entstehung hinreichende Anhaltspunkte dafür vorgelegen haben, dass die Tarifvertragsparteien sie zulasten der Arbeitnehmer ändern werden.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 11. Oktober 2006 –4 AZR 486/05

Problempunkt

Der Kläger war seit 1964 bei der Beklagten beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag gelten die Tarifverträge für die Metallindustrie NRW. Am 16.2.2004 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf einen Lohnstarifvertrag, der am 1.3.2004 eine Tariflohnerhöhung von 2,2% und eine zusätzliche Urlaubsvergütung für die Jahre 2004 und 2005 vorsah.

Als wirtschaftliche Schwierigkeiten auftraten, vereinbarte die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat einen Interessenausgleich und Transfersozialplan, der u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers durch Kündigung oder Wechsel in eine Transfergesellschaft vorsah. Der Kläger stimmte deshalb der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zum 30.6.2004 zu und schloss mit der Transfergesellschaft einen bis zum 30.6.2005 befristeten Arbeitsvertrag ab. Am 3.11.2004 vereinbarten die Tarifvertragsparteien einen für die Beklagte geltenden Sanierungstarifvertrag, mit dem die Tariflohnerhöhung und die zusätzliche

Urlaubsvergütung rückwirkend vom 1.1.2004 an außer Kraft gesetzt wurden. Die Regelung sollte auch für die zum 23.6.2004 ausgeschiedenen Mitarbeiter gelten. Mit der Klage verlangte der Kläger die Zahlung der Tariflohnerhöhung für den Zeitraum vom 1.3.2004 bis zum 30.6.2004 sowie die anteilige zusätzliche Urlaubsvergütung von der Beklagten.

Entscheidung

Das BAG hält einen rückwirkenden Ausschluss von Arbeitnehmeransprüchen durch einen Tarifvertrag auch dann für möglich, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags bereits beendet ist. Es verwies die Sache aber trotzdem an das Landesarbeitsgericht zurück, da noch die näheren Umstände hinsichtlich des dem Kläger eventuell zukommenden Vertrauensschutzes aufzuklären sind.

Die Tarifvertragsparteien können in die tarifvertraglichen Rechte der Arbeitnehmer rückwirkend eingreifen. War im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags das Arbeitsverhältnis bereits beendet, muss unterschieden werden, ob die tarifvertraglichen Rechte kraft unmittelbarer Tarifbindung nach § 4 TVG oder durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag Anwendung finden.

Bei einer unmittelbaren Tarifbindung ist eine rückwirkende Änderung des zwischenzeitlich beendeten Arbeitsverhältnisses nur möglich, wenn sowohl im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags als auch während des – rückwirkenden – Inkrafttretens eine beiderseitige Tarifbindung besteht. Anderenfalls würde diese über die §§ 3, 5 TVG hinaus erweitert.

Bei einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme kommt es dagegen auf die Auslegung der Bezugnahmeklausel gemäß § 133, 157 BGB an. Ergibt sich aus ihr hinreichend deutlich, dass alle für den Arbeitgeber geltenden Tarifregelungen in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollen, ist auch eine Änderung von Arbeitnehmerrechten durch einen zeitlich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossenen Tarifvertrag möglich. Eine dynamische Verweisung auf die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge erfasst grundsätzlich alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Änderungen der tariflichen Arbeitsbedingungen, es sei denn aus der Bezugnahmeklausel ergibt sich eine Einschränkung auf Tarifänderungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses.

Sind die Ansprüche des Arbeitnehmers bereits entstanden, steht einer rückwirkenden Änderung in der Regel der Grundsatz des Vertrauensschutzes entgegen.

Für diesen ist also nicht die Fälligkeit der Ansprüche, sondern der Zeitpunkt ihres Entstehens maßgeblich. Denn ein Arbeitnehmer muss grundsätzlich nicht damit rechnen, dass bereits entstandene Ansprüche vor ihrer Erfüllung wieder hinfällig werden.

Eine Grundlage für ein schützendes Vertrauen besteht allerdings nicht, wenn die Tarifunterworfenen bereits im Zeitpunkt der Entstehung ihrer Ansprüche mit einer Änderung rechnen mussten. Dies setzt allerdings nicht voraus, dass der Einzelne positive Kenntnis von den maßgeblichen Umständen hatte. Entscheidend und ausreichend ist vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise.

Konsequenzen

Die Tarifvertragsparteien können Arbeitnehmeransprüche, die sich aus einem Tarifvertrag ergeben, rückwirkend ändern. Das gilt auch, wenn im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags das Arbeitsverhältnis bereits beendet war. Ergibt sich die Tarifbindung des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer dynamischen Verweisung auf die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge, sondern (bloß) aus der Tarifbindung nach § 4 TVG, wirkt eine Tarifänderung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur, wenn auch im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags noch eine beiderseitige Tarifbindung besteht.

Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen, wenn die Tarifunterworfenen sich auf ein schutzwürdiges Vertrauen in den Bestand des tariflichen Anspruchs berufen können. Das gilt unabhängig davon, ob der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit oder aufgrund einer Tarifverweisklausel Anwendung findet. Ein schutzwürdiges Vertrauen besteht nicht, wenn die Tarifunterworfenen mit einer rückwirkenden Regelung rechnen mussten. Dies ist eine Frage des konkreten Einzelfalls.

Praxistipp

Befinden sich die Tarifvertragsparteien oder die Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen zu einem Sanierungstarifvertrag, der möglicherweise zu einem rückwirkenden Entfall von tariflichen Arbeitnehmeransprüchen führt, ist eine rechtzeitige Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer dringend zu empfehlen. Diese sollte hinreichend konkret und verlässlich sein, um ein Vertrauen der betroffenen Beschäftigten auf die sich möglicherweise verschlechternden tariflichen Regelungen auszuschließen. Dafür reicht es aus, dass der Belegschaft mitgeteilt wird, welche tariflichen Ansprüche zur Disposition stehen. Nicht erforderlich sind konkrete Angaben über das Ausmaß der beabsichtigten Eingriffe. Der Arbeit-

geber sollte die Informationen unmittelbar an die Beschäftigten übermittelt. Eine Weiterleitung durch den Betriebsrat ist jedenfalls dann ausreichend, wenn er an den Verhandlungen über den Sanierungstarifvertrag unmittelbar beteiligt ist oder auf andere Weise hinreichend verlässliche Informationen erhalten hat.

Rechtsanwalt Dr. Reinhard Möller,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe