

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB §§ 157, 242

Leitsatz:

Wenn ein Arbeitgeber einer den gesamten Bereich des öffentlichen und privaten Arbeitslebens erfassenden starken Lohnwelle bei der Mehrzahl seiner eigenen Arbeitnehmer durch Gewährung erheblicher Lohnerhöhungen Rechnung trägt, darf er einen einzelnen Arbeitnehmer hiervon nicht ohne sachlichen Grund ausnehmen.

Aktenzeichen: 2 AZR 363/58

Urteil des BAG vom 25. April 1959

LAG Bayern (München)



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



AZR 363/58

586/58 III Bayern (München)

teilsformel zuge-
ellt am 25. April 1959

ez. Damm,

gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. April 1959 durch
die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling, die Bundes-
richter Dr. Stumpf und Dr. Joachim sowie die Bundesar-
beitsrichter Dr. Göbel und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 10. Juli
1958 - Sa 586/58 , III - aufgehoben und die
Sache zur anderweiten Verhandlung und Entschei-
dung, auch über die Kosten der Revision, an
das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat auf Grund eines sogenannten "Vertrages für Nichtwahlangeestellte" vom 1. September 1947 mit Wirkung vom 16. Juli 1946 als Leiter des Wirtschafts- und Sozialpolitischen Sekretariates in die Dienste des damaligen Bayerischen Gewerkschaftsbundes. Seine monatliche Vergütung betrug in dreizehn Monatsgehältern 650,- RM gemäß Gruppe I, Ortsklasse I der Vergütungstafel und der Zulagen nach § 5 des Tarifvertrages für Nichtwahlangeestellte vom 1. September 1947, abgeschlossen zwischen dem Bayerischen Gewerkschaftsbund einerseits und dem Angestelltenverband Bayern andererseits. Auf Grund einer Ergänzungsvereinbarung vom 1. September 1947 erhielt er neben der im Dienstvertrag festgesetzten lohnsteuerpflichtigen Monatsvergütung von 650,- RM einen monatlichen lohnsteuerfreien und sozialabgabenfreien Unkostenpauschbetrag von 200,- RM. In diese Abmachungen ist der beklagte Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) nach Auflösung des Bayerischen Gewerkschaftsbundes eingetreten. Dadurch, daß in Anpassung an die übrige Bundesregelung innerhalb des DGB das als Abgeltung für Mehrarbeit und Sonderleistung in Ansatz gebrachte 13. Monatsgehalt wegfiel und anteilig auf die restlichen 12 Monatsgehälter des Klägers verteilt wurde, erhielt er ab 1. Januar 1950 eine Monatsvergütung von insgesamt 925,- DM.

Mit Datum vom 1. November 1950 bot der DGB - Landesbezirk Bayern - dem Kläger einen neuen Anstellungsvertrag an. Der Vertragsentwurf sah vor, daß der Kläger in Gehaltsgruppe II der "Tarifregelung des DGB" vom 1. August 1950 eingestuft und daß die bisherige Monatsvergütung des Klägers in Höhe von 925,- DM wie folgt aufgeteilt werde:

Anfangsgehalt	500,-- DM
Steigerungsbetrag	150,-- "
Verantwortungszulage	100,-- "
Ausgleichszulage	<u>175,-- "</u>
Sa.	925,-- DM.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In § 6 des Vertragsentwurfes war vorgesehen, daß die Ausgleichszulage von 175,-- DM auf künftige Gehaltssteigerungen und -änderungen angerechnet werde. Die Annahme dieses Vertragsentwurfes lehnte der Kläger ab.

Am 21. November 1950 faßte der Bundesvorstand des Beklagten folgenden Beschluß:

"Das Bruttogehalt aller Beschäftigten des DGB und der gewerkschaftlichen Einrichtungen des DGB, für welche die Tarifregelung des DGB gilt, wird mit Wirkung vom 1. Januar 1951 um 12 % erhöht. Soweit in einzelnen Fällen Ausgleichszulagen gewährt werden, erfolgt Verrechnung mit der Gehaltserhöhung."

Am 24. Juli 1951 hat der Bundesvorstand des Beklagten für alle der "Tarifregelung" unterstehenden Beschäftigten des DGB mit Wirkung vom 1. Juli 1951 eine weitere 10 %-ige Lohnerhöhung beschlossen, der am 18. Juli 1953 eine dritte Gehaltserhöhung von 10 % für die in § 9 der "Tarifregelung" festgesetzten Gehälter folgte.

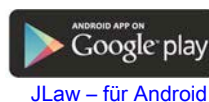
Das Verlangen des Klägers, ihm für die Zeit vom 1. Januar 1951 bis zum 31. Dezember 1954 ebenfalls Gehaltserhöhungen zu gewähren, hat der Beklagte mit der Begründung abgelehnt, die beschlossenen Gehaltserhöhungen kämen nur für diejenigen Arbeitsverhältnisse in Betracht, für welche die "Tarifregelung des DGB" gilt. Demzufolge erhielt der Kläger in dieser ganzen Zeit nach wie vor den Betrag von 925,- DM monatlich. Er hat Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 10.995,- DM zuzüglich 4 % Verzugszinsen von näher bezeichneten Teilbeträgen sowie Ersatz seines weiteren Verzugsschadens verlangt. Die Klagesumme ergibt sich aus der Differenz des Betrages, den der Kläger in der Zeit vom 1. Januar 1951 - 31. Dezember 1954 tatsächlich erhalten hat, zu dem Betrag, der sich ergäbe, wenn sein Gehalt von 925,- DM zu den oben angegebenen Terminen um 12 % bzw. 10 % und 10 % aufgestockt worden wäre.

In den Vorinstanzen blieb seine Klage erfolglos. Mit der Revision verfolgt er sein Klageziel weiter.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

I. In prozessualer Beziehung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, in der Berufungsinstanz habe sich der Beklagte nicht auf die Einrede der durch Schiedsgericht rechtskräftig entschiedenen Sache berufen, und von Amts wegen sei eine solche Einrede nicht zu berücksichtigen. Diese in der Revision von keiner der Parteien weiter angegriffene Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist zutreffend und entspricht der herrschenden Ansicht (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 1040 III 3 zu Fußnote 13). Sie rechtfertigt sich aus dem Gesichtspunkt, daß Schiedssprüche nur formell auf dem Gesetz, sachlich aber auf der Vereinbarung der Parteien beruhen, die es demnach in der Hand haben, ob sie sich auf die Wirkungen eines Schiedsspruches berufen wollen oder nicht.

II. 1. Der Kläger hat geltend gemacht, sein Zahlungsbegehren rechtfertige sich unabhängig von allem anderen aus dem Inhalt seines Arbeitsvertrages mit dem Beklagten. Im richtigen Zusammenhang gesehen lautet in dieser Beziehung sein umfangreiches Gesamtvorbringen wie folgt: für den Fall allgemeiner konjunkturbedingter Lohnerhöhungen auf dem gesamten privaten und öffentlich-rechtlichen Sektor der Arbeitnehmer, die auch zu allgemeinen Lohnerhöhungen durch den Beklagten für seine Arbeitnehmer führten, habe er auch ohne ausdrückliche Abmachung aus seinem Arbeitsvertrag das Recht, zu verlangen, daß er von dem Beklagten von einer Gehaltserhöhung nicht ausgenommen werde, und deshalb habe er aus seinem Arbeitsvertrag einen Anspruch darauf, an den vom Beklagten beschlossenen Lohnerhöhungen teilzunehmen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat eine solche Berechtigung des Klägers mit der Begründung verneint, das könne nur angenommen werden, wenn vertraglich vereinbart gewesen wäre, daß die Gehaltshöhe des Klägers immer in einem bestimmten Verhältnis zu der Gehaltshöhe einer anderen bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern stehen sollte. Daß eine solche Vereinbarung getroffen worden sei, habe der Kläger nicht darge-

legt und nicht unter Beweis gestellt und könne angesichts der Sonderstellung des Klägers nicht angenommen werden. Selbst wenn unterstellt werde, es sei bei den Gewerkschaften selbstverständlich, daß sie Lohnerhöhungen, die sie auf dem allgemeinen Arbeitssektor durchsetzen, ungefähr zur gleichen Zeit und ungefähr im gleichen Maße auch ihren eigenen Arbeitnehmern gewähren, so könne daraus der Kläger trotzdem keinen Anspruch auf Gehaltserhöhung gegen den Beklagten herleiten, selbst wenn das Festhalten des Beklagten an dem mit dem Kläger vereinbarten bisherigen Gehalt unter Berücksichtigung der tatsächlich erfolgten Erhöhungen der Lebenshaltungskosten unbillig und für den Kläger unzumutbar sei. Es sei Sache des Klägers gewesen, solchenfalls entweder zu versuchen, durch Verhandlungen eine Gehaltserhöhung zu erreichen oder die Konsequenzen zu ziehen. Angesichts der Sonderstellung des Klägers sei auch nicht entscheidend, ob dem Kläger vergleichbaren anderen Angestellten des Beklagten anlässlich deren Eingliederung in die "Tarifregelung" seitens des Beklagten günstigere Angebote als dem Kläger gemacht worden seien und ob es für den Kläger unannehmbar gewesen sei, auf das Angebot des Beklagten vom 1. November 1950 einzugehen. Es hat weiter ausgeführt, in dem Verhalten des Beklagten liege auch keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dieser gelte nicht für Lohnzumessungsfragen, und der Kläger habe auch nicht substantiiert eine ungleiche Behandlung dargelegt. Selbst wenn man aber die Lohnerhöhungen als freiwillige soziale Leistungen des Beklagten ansehe und dann die Möglichkeit der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes keinen Bedenken mehr unterliege, sei es kein willkürliches Verhalten des Beklagten gewesen, wenn er die Gewährung der Gehaltserhöhung an den Kläger davon abhängig gemacht habe, daß der Kläger sich in die vom Beklagten erstrebte einheitliche Ordnung der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen des Beklagten zu seinen Arbeitnehmern nach näherer Maßgabe der "Tarifregelung" einbeziehen lasse.



- 6 -

3. Mit dieser Auslegung des Inhaltes des Arbeitsvertrages des Klägers hat das Landesarbeitsgericht §§ 157, 242 BGB und den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung und damit materielles Recht verletzt.

a) Nach den in §§ 157, 242 BGB niedergelegten Auslegungs- und Leistungsmaßstäben kann ein Arbeitnehmer auch ohne ausdrückliche Festlegung in seinem Arbeitsvertrag verlangen, nicht schlechthin und ohne sachlichen Grund von einer Lohnerhöhung ausgeschlossen zu werden, die sein Arbeitgeber - einer den gesamten Bereich des öffentlichen und privaten Arbeitslebens erfassenden erheblichen Lohnwelle Rechnung tragend - der großen Mehrzahl seiner Arbeitnehmer gewährt. Eine gegenteilige Annahme ist sowohl mit dem wirtschaftlichen Austauschprinzip, auf dem ein Arbeitsverhältnis schon seinem Wesen nach durch Austausch von Arbeit gegen Entgelt entscheidend beruht, ebenso unvereinbar wie mit der personalen Struktur des Arbeitsverhältnisses. Lohnwellen, wie sie hier aus Anlaß außergewöhnlicher Veränderung der Lebenshaltungskosten in massiver Form von 30 - 40 % auf dem gesamten öffentlichen und privaten Sektor der abhängig Arbeitenden stattgefunden haben, bewirken, daß derjenige, der daran nicht teilnimmt, wirtschaftlich entscheidend getroffen wird. Das ist eine entscheidende und grundlegende Veränderung der wirtschaftlichen Basis seines Arbeitsverhältnisses. Derartige Lohnwellen bewirken aber auch für denjenigen, der daran nicht teilnimmt, daß sich seine gesamte auf Grund seines Arbeitsverhältnisses ergebende soziale Stellung im Vergleich zu den Arbeitnehmern, die daran teilnehmen, entscheidend nach unten verschiebt. Das ist eine grundlegende Veränderung der personalen Struktur seines Arbeitsverhältnisses. Wenn ein Arbeitgeber, wie der Beklagte das für die übergroße Mehrzahl seiner Arbeitnehmer getan hat, derartigen Konjunkturfolgen durch Gewährung von Lohnerhöhungen des hier in Rede stehenden Umfanges Rechnung trägt, dann gebieten es die Auslegungs- und Leistungsmaßstäbe der §§ 157, 242 BGB, daß er hiervon nicht einzelne Arbeitnehmer schlecht-

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

hin und ohne sachlichen Grund ausschließt. Der einzelne Arbeitnehmer kann vielmehr bereits auf Grund seines Arbeitsvertrages, auch wenn dieser nichts für derartige Fälle bestimmt, nach Treu und Glauben damit rechnen, daß der Konjunkturerscheinung dann auch bei ihm seitens des Arbeitgebers Rechnung getragen wird. Das bedeutet nicht, daß er schlechthin verlangen kann, genauso behandelt zu werden wie alle anderen Arbeitnehmer des Beklagten, sondern nur, daß er verlangen kann, daß für sein Arbeitsverhältnis in dem durch die Lohnkonjunkturerscheinung gebotenem Umfang eine Lohnerhöhung auch in Betracht gezogen wird und er hiervon nicht aus unsachlichen Gründen ausgeschlossen wird; mit anderen Worten: er kann verlangen, daß er an den Lohnerhöhungen in dem Umfang teilnimmt, wie sie im Bereich des Beklagten bei den Angestellten, die dem Kläger vergleichbar sind, geschehen sind, wobei es weniger auf die formale Aufgliederung der vergleichbaren Gehälter anderer Angestellter nach den verschiedenen Arten von Zulagen und dgl. ankommen kann, sondern es auf den rechnerischen und materiellen Endwert des diesen gewährten Gesamtentgeltes ankommen muß.

b) Mit dieser Maßgabe ergibt sich ein so verstandener Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung bereits nach den Auslegungsgrundsätzen und Leistungsmaßstäben der §§ 157, 242 BGB, ohne daß es noch einer Erörterung der theoretischen Grundlagen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im übrigen (vgl. dazu BAG (G 15) 1, 291 314/315) bedarf, weil nicht ersichtlich ist, wie sich eine etwaige theoretische zusätzliche Fundierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für den hier zu entscheidenden Fall praktisch auswirken könnte. Soweit dabei in Rede steht, daß es dabei unter Umständen auf Vergleichsmaßstäbe ankommt, die nicht auf den einzelnen Betrieb des Beklagten abgestellt sind und damit ein Vergleichsmaßstab im überbetrieblichen Raum und damit im Gesamtbereich der arbeitgeberischen Betätigung des Beklagten in Betracht zu

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

zu ziehen ist, rechtfertigt sich das gegen den Beklagten deshalb, weil infolge der Einmaligkeit seiner Organisation der lebensmäßige Zusammenhang (vgl. dazu Müller, Betrieb 1958, 52; Hueck Anm. zu AP Nr. 13 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) gegeben ist, der jedenfalls hier auch eine Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im überbetrieblichen Gesamtbereich des Beklagten rechtfertigt (dazu vgl. Müller und Hueck, aaO).

c) Soweit das Landesarbeitsgericht in anderem Zusammenhang angenommen hat, die Ausschließung des Klägers von den Gehaltserhöhungen sei jedenfalls nicht aus unsächlichen Gesichtspunkten erfolgt, hat es ausgeführt, der Beklagte habe ein berechtigtes sachliches Interesse daran gehabt, die Anerkennung der "Tarifregelung des DGB" bei seinen Angestellten durchzusetzen, und er habe von deren Anerkennung die Gewährung der Gehaltserhöhungen abhängig machen dürfen, selbst wenn dadurch die für den Kläger entstehende Situation unbillig und unzumutbar werde. Auch diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist fehlerhaft. Sie übersieht folgendes: Sachlich kann die Vorenthaltung der Gehaltserhöhungen wegen Nichtanerkennung der "Tarifregelung des DGB" nur dann und insoweit sein, als dabei Gehaltsgesichtspunkte im weitesten Sinne eine Rolle spielen, insbesondere als das bisherige Gehalt des Klägers höher war als das Gehalt von Angestellten, die dem Kläger vergleichbar sind und für deren Arbeitsverhältnis - im Gegensatz zum Kläger - die "Tarifregelung des DGB" gilt. Soweit ein solcher Sachverhalt gegeben wäre, läge keine Verletzung der Auslegungs- und Leistungsmaßstäbe der §§ 157, 242 BGB und des sich daraus ergebenden Gleichbehandlungsgrundsatzes vor, weil dann nur in Rede stünde, inwieweit dem Kläger zugemutet wird, sich in gehaltsmäßiger Beziehung, ebenso wie seine ihm vergleichbaren Kollegen behandeln zu lassen. Als unsachlich aber müßte es erscheinen, wenn und soweit bei dem Bestreben des Beklagten, die "Tarifregelung" durchzusetzen, derartige Vergleichsgesichtspunkte in gehaltsmäßiger Beziehung keine

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

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rolle spielten und es gleichsam um deren Anerkennung "an sich" gehen würde. Solchenfalls würde die Vorenthaltung der Gehaltserhöhungen ein Druckmittel sein, um ein sachfremdes Ziel durchzusetzen, für dessen Erreichung die Rechtsordnung die Änderungskündigung als legales Mittel vorsieht. Ein derartiges Verhalten des Beklagten wäre unsachlich und mit den Auslegungs- und Leistungsmaßstäben der §§ 157, 242 BGB ebenso wie mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbar.

d) Wegen der Verkenntung des Rechtes des Klägers auf Gleichbehandlung in dem erörterten Sinne ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Verneinung eines einzelvertraglichen Anspruchs des Klägers auf Teilnahme an den vom Beklagten ausgeworfenen Lohnerhöhungen fehlerhaft. Auf dieser Rechtsverletzung beruht im Sinne des § 549 Abs. 1 ZPO das angefochtene Urteil deshalb, weil es nach allem möglich erscheinen muß, daß dem Kläger Ansprüche auf Gehaltserhöhungen und damit die mit der Klage verlangten Beträge ganz oder teilweise zustehen, wenn verglichen wird, wie der Beklagte seinerzeit mit den Gehältern von Angestellten verfahren ist, die dem Kläger vergleichbar sind. Soweit das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang ausführt, der Kläger sei für seine Behauptung, ihm vergleichbare Angestellte des DGB hätten an den Lohnerhöhungen teilgenommen, im einzelnen darlegungs- und vor allem beweisfällig geblieben, übersieht es, was der Kläger auch gerügt hat, daß der Kläger sich im einzelnen darauf berufen hat, bei dem dem Kläger in etwa vergleichbaren Redakteur E. sei anders verfahren worden. Es muß aber auch möglich erscheinen, was die Revision ebenfalls gerügt hat, daß im übrigen das Landesarbeitsgericht auch verkannt hat, wer im vorliegenden Fall die Darlegungs- und Beweislast trägt. Darlegungs- und Beweislast müssen, wenn sie einen Sinn haben sollen, den treffen, der der gebotenen Darlegung und Beweislast der Sache nach am nächsten steht. Vom Kläger können somit nur solche Darlegungen und Beweisbeiträge erwartet werden,



die ihm nach seiner Stellung innerhalb des DGB zugänglich sind und hinsichtlich derer ihm zuzumuten ist, sich entsprechend zu äußern. Jenseits dieses Bereiches ist der Beklagte gehalten, aus seinem Überblick über seinen Gesamtbereich und damit aus seiner Sachnähe sich entsprechend zu äußern und das Erforderliche zur Klärung beizutragen. Das macht, da das Revisionsgericht die Verhältnisse der dem Kläger vergleichbaren Angestellten mangels geeigneter Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht selbst nicht beurteilen kann, gemäß §§ 564, 565 Abs. 1 und Abs. 3 Ziff. 1 ZPO die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung notwendig. Zur Verweisung an eine andere Kammer als die bisherige, wie sie der Kläger beantragt hat, besteht kein Anlaß.

III. 1. Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht nach dem zu Ziffer II dieser Entscheidungsgründe Ausgeführten klären müssen, inwieweit in gehaltsmäßiger Beziehung der Kläger durch die Vorenthaltung der Gehaltserhöhungen im Verhältnis zu anderen ihm vergleichbaren Angestellten ungleich behandelt worden ist.

2. Soweit der Kläger sein Begehren noch darauf gestützt hat, es rechtfertige sich unabhängig von allem anderen schon aus der bloßen Tatsache, daß der Beklagte die Gehaltserhöhungen beschlossen habe, wird das Landesarbeitsgericht dem keine Beachtung zu schenken brauchen.

a) In dieser Beziehung hat der Kläger folgendes geltend gemacht: Die "Tarifregelung" gelte ausweislich ihres Absatzes 1 der Präambel und ihres § 1 für alle Beschäftigten des DGB ohne weiteres deshalb, weil sie satzungsgemäß beschlossen und damit Bestandteil der Satzung des Beklagten geworden sei. Deshalb sei es nicht notwendig gewesen, daß zwischen ihm und dem Beklagten besonders vereinbart worden sei, daß die Tarifregelung für sein Arbeitsverhältnis gelte. Dieselbe Geltung der Tarifregelung für den Kläger sei auch begründet durch Ziffer 9 Abs. 2 der Geschäftsanweisung für



- 11 -

die Landesbezirke des DGB, wonach für sämtliche Beschäftigten der Landesbezirke ebenfalls die Bestimmungen der Tarifregelung gelten. Hiervon ausgehend hat der Kläger geltend gemacht, der Bundesvorstand des Beklagten habe die hier in Rede stehenden Gehaltserhöhungen für alle Beschäftigten des DGB beschlossen, für die die Tarifregelung gelte. Da aber die Tarifregelung für den Kläger gelte, habe der Beklagte mit dem Beschluß über die Gehaltserhöhung auch an ihn ein entsprechendes Angebot des Inhaltes gemacht, daß sein bis dahin vereinbartes Gehalt sich um die beschlossenen Gehaltserhöhungen erhöhe. Dieses Angebot des Beklagten habe er angenommen, womit sich ein vertraglicher Anspruch auf die von ihm entsprechend den erfolgten Gehaltserhöhungen errechneten Beträge ergebe.

b) Das Landesarbeitsgericht ist diesen Erwägungen des Klägers zu Recht nicht gefolgt. Die "Tarifregelung" ist, wie auch die Parteien in den Vorinstanzen nicht geleugnet haben, kein Tarifvertrag im Sinne von § 1 TVG, weil es sich bei ihr nicht um einen Vertrag zwischen zwei tarifvertragsfähigen Parteien im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG handelt, sondern sie einseitig von einem Organ des DGB erlassen worden ist. Ihr Inhalt ist auch durch die bloße Tatsache des einseitigen Erlasses durch die Organe des Beklagten nicht zum Inhalt eines Vertragsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem Beklagten geworden. Soweit der Kläger insoweit annimmt, die Satzung des Beklagten als nichtrechtsfähigen Vereins stelle sich als Gesellschaftsvertrag zwischen allen Gewerkschaftsmitgliedern und allen beim DGB Beschäftigten dar und die satzungsgemäß beschlossene "Tarifregelung" sei ebenfalls Bestandteil dieses Gesellschaftsvertrages geworden, geht im Ergebnis seine Argumentation dahin, die "Tarifregelung" gelte für ihn, weil er Mitglied bzw. Beschäftigter des DGB sei, auf Grund eines dadurch gegebenen Gesellschaftsverhältnisses mit dem Beklagten. Diese Annahme des Klägers ist abwegig. In der vom Bundesausschuß des DGB gemäß § 12 Ziffer 2 d der Satzung erlassenen "Tarifregelung" liegt keine

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

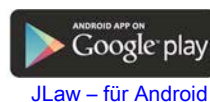
[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

12 -

- 12 -

Satzungsänderung. Eine solche mußte gemäß § 10 Ziffer 9 Satz 3 und § 10 Ziffer 13 e der Satzung des Beklagten mit Zweidrittelmehrheit vom Bundeskongreß beschlossen werden. Eine solche Annahme scheidet schon deshalb aus, weil die Präambel der "Tarifregelung" selbst besagt, der Bundesausschuß sei vom Bundeskongreß beauftragt worden, seinerseits gemäß § 12 Ziffer 2 d der Satzung eine Tarifregelung für alle Beschäftigten des DGB und der gewerkschaftlichen Einrichtungen zu beschließen. Damit ist eindeutig, daß der Bundesausschuß seinerseits nicht die Satzung im Auftrag des Bundeskongresses ändern sollte, was der Bundeskongreß dem Bundesausschuß gar nicht überlassen konnte, sondern daß der Bundesausschuß nur einen Satzungsauftrag ausführen sollte. Dieser Satzungsauftrag beinhaltete eindeutig nicht die Regelung von Mitgliedschaftsrechten, die nur durch die Satzung festgelegt werden konnten, sondern nach allem, was Sinnzusammenhang, Worte und vernünftige Betrachtung überhaupt besagen können, die Regelung eines davon völlig verschiedenen Komplexes, der mit der Mitgliedschaft der Millionen von Mitgliedern des DGB gar nichts zu tun hat, sondern nur den arbeitsrechtlichen Bereich betraf, der sich aus der Beschäftigung von Arbeitnehmern durch den Beklagten und damit aus seiner Arbeitgeberfunktion ergab. Im Verhältnis des Beklagten in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber zu seinen Arbeitnehmern konnte der Beklagte wie jeder andere Arbeitgeber einseitig nichts rechtsverbindlich dekretieren, was die mit ihm bestehenden Arbeitsverhältnisse betraf. Nur auf Grund einer rechtsgeschäftlichen Einigung mit seinen Arbeitgebern konnte der Beklagte der "Tarifregelung" Geltung verschaffen. Demnach ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß die "Tarifregelung" nur Richtlinien des DGB darüber enthält, wie auf Grund vorzunehmender vertraglicher Absprachen die Arbeitsverhältnisse des Beklagten mit seinen Arbeitnehmern auszugestalten sind. Eine andere Annahme ist nicht möglich. Demnach hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der "Tarifregelung" nicht verkannt. Unter diesen Umständen war die einzig mögliche Auslegung der Beschlüsse des

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



Bundesvorstandes des Beklagten über Gehaltserhöhungen nur, daß damit diejenigen Arbeitnehmer gemeint waren, deren Arbeitsverhältnis nach näherer Maßgabe der "Tarifregelung" ausgestaltet waren oder die sich zu einer solchen Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse bereit erklärten, nicht aber diejenigen, deren Arbeitsverhältnis nicht nach näherer Maßgabe der "Tarifregelung" ausgestaltet war und die sich hierzu auch nicht bereit fanden. Denn hätte der Gehaltserhöhungsbeschluß alle Beschäftigten des DGB schlechthin und ohne Einschränkung gemeint, also auch diejenigen, deren Arbeitsverhältnis nicht nach näherer Maßgabe der "Tarifregelung" ausgestaltet war und die sich zu einer solchen Ausgestaltung nicht bereit fanden, dann wäre die Erwähnung der "Tarifregelung" in dem Beschluß über die Gehaltserhöhung sinnlos und überflüssig gewesen. Dafür, daß der Beklagte so sinnlos verfahren wäre, ist aber nichts festzustellen. Es ist daher davon auszugehen, daß die Verkündung der Gehaltserhöhungsbeschlüsse des Beklagten sich nur an diejenigen richtete, deren Arbeitsverhältnis nach näherer Maßgabe der "Tarifregelung" ausgestaltet war oder die sich zu einer solchen Ausgestaltung herbeiließen, nicht aber an solche, bei denen das nicht der Fall war. Unter diesen Umständen scheidet ein für den Kläger auch annahmefähiges Angebot des Beklagten zur Vornahme von Gehaltserhöhungen ebenso aus wie eine vom Beklagten im Wege der Selbstbindung im Einverständnis mit dem Kläger vorgenommene Vertragsänderung.

ges. Dr. Meier-Scherling Dr. Joachim Dr. Stumpf
Göbel Fritz Zeilinger

