

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

13. DEZ. 1972

Gesetz BGB §§ 611, 242 (Gleichbehandlung), Tarifvertrag
für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb)
§ 10 II Abs. 7 i.V. mit Anlage 4 Abschn. II Abs. 7
Nr. 98, Nr. 100 u. Nr. 103, Postverwaltungsgesetz
vom 24. Juli 1953 (BGBl. I S. 676 ff) § 24 Abs 2
- Erschwernis- bzw Dienstpostenzulagen -

Leitsätze

1. Die Richtlinien Nr 703/1962 der Deutschen Bundespost vom 1. Januar 1963 stellen rein interne Verwaltungsanweisungen dar, sie können Arbeitsverhältnisse bei der Deutschen Bundespost nicht unmittelbar gestalten.
2. Verfährt die Deutsche Bundespost bei der Gewährung von Dienstpostenzulagen nach generellen Gruppenmerkmalen, die nicht sachwidrig sind, und lehnt sie die Zahlung einer solchen Dienstpostenzulage an einen Arbeitnehmer, der diese Merkmale nicht erfüllt, ab, so verstößt sie dadurch nicht gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz

Aktenzeichen 4 + ZR 147/72

Urteil des BAG vom 13. Dezember 1972 LAG Hamburg



4 AZR 147/72
2 Sa 105/71 Hamburg

Im Namen des Volkes!

184

Verkündet am
13. Dezember 1972

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1972 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter
Dr. Neumann und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Richter und Keil für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. Januar
1972 - 2 Sa 105/71 - und des Arbeitsgerichts Hamburg
vom 28. September 1971 - 4 Ca 162/71 - aufgehoben.
Die Klage wird abgewiesen.
Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger ist seit dem 4. November 1963 als Postfacharbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Er arbeitet bei dem Postamt drei in H in der Briefeingangsstelle. Dort verteilt er die Briefsendungen, trägt die Briefbehalter ab und schiebt Wagen im Postbetrieb. Nach dem Arbeitsvertrag vom 1. November 1963 (Bl. 3 PersA) richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) und dessen Anlagen.

Der Kläger bezieht einen Erschwerniszuschlag gemäß § 10 Ziff. II Abs. 7 TV Arb in Verbindung mit Anlage 4 Abschnitt II Abs. 7 Nr. 98, 100 und 103 in Höhe von 50,-- bis 60,-- DM.

Aufgrund der Ermächtigung nach § 24 Abs. 2 des Postverwaltungsgesetzes vom 24. Juli 1953 (BGBl. I S. 676 ff.) gewährt die Beklagte ihren Beamten, Angestellten und Arbeitern für die Tätigkeit auf besonders schwierigen Dienstposten des Betriebsdienstes widerrufliche Dienstpostenzulagen. Sie verfährt dabei nach den Richtlinien Nr. 703/1962 vom 1. Januar 1963 in Verbindung mit Ausführungsbestimmungen vom 10. April 1963 Ziff. II Abs. 3 und 4 der Richtlinien Nr. 703/1962 lauten wie folgt:

"(3) Die für die Gewährung von widerruflichen Vergütungen in Betracht kommenden Dienstposten des Betriebsdienstes sind von den Oberpostdirektionen festzulegen, dabei ist auch zu bestimmen, für welche Dienstposten eine jährliche, halbjährliche, vierteljährliche Zahlung der widerruflichen Vergütungen in Betracht kommt.

(4) Widerrufliche Vergütungen können Angestellten und Arbeitern nur gewährt werden, wenn den Erschwernissen ihres Dienstpostens nicht schon durch tarifliche oder sonstige Regelungen Rechnung getragen wird."

Zu den Voraussetzungen der Dienstpostenzulage, soweit sie im vorliegenden Rechtsstreit interessieren, äußern sich die Ausführungsbestimmungen vom 10. April 1963 wie folgt:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 1 Dienstpostenzulagen nach Abschn II der Richtlinien können nur für die Tätigkeit auf besonders schwierigen Dienstposten des Betriebsdienstes gezahlt werden. Es muß sich hierbei um Dienstposten handeln, auf denen Veranortung, Beanspruchung und Schwierigkeit der Dienstausübung das normalerweise auf gleichrangigen Dienstposten geforderte Maß erheblich übersteigen

- 3 Beanspruchung und Schwierigkeit der Dienstausübung im Sinne von Ziff. 1 können z.B. wesentlich beeinflußt werden durch besonders ungünstige örtliche oder räumliche Verhältnisse (z.B. in unterirdischen Räumen, in Pausen mit ungenügender Beleuchtung, auf zugigen Bahnsteigen, in Räumen mit unzureichender Belüftung)

Mit Verfügung vom 1. September 1970 teilte die Oberpostdirektion H dem Postamt H 3 mit, daß sie 1.100 Arbeitsplätze als "außergewöhnlich schwierige Dienstposten 1. S. der Richtlinien Nr. 703/1962" anerkenne. Ein Verzeichnis dieser Dienstposten fügte sie an, ohne im einzelnen zu erläutern, nach welchen Auswahl Gesichtspunkten sie verfahren war. Die Verfügung enthielt folgenden Hinweis:

'Die Prüfung, ob im Einzelfall die jeweiligen Dienstposteninhaber Anspruch auf die Gewährung der Zulage haben, obliegt dem Amt. Wir weisen darauf hin, daß

a)

- b) die Dienstpostenzulage an Angestellte und Arbeiter nicht gezahlt werden darf, wenn den Erschwernissen des Arbeitsplatzes bereits durch die tarifliche Regelung Rechnung getragen worden ist (z.B. TV Arb Anl. 4 II und TV Ang § 29 Abs. 5)

Obwohl der Arbeitsplatz des Klagers im Verzeichnis der als besonders schwierig anerkannten Dienstposten enthalten ist, verweigerte die Beklagte die Auszahlung der Dienstpostenzulage, die im Falle des Klagers DM 15,- betragen hätte, weil dieser bereits Empfänger einer tariflichen Erschwerniszulage sei.

- 4 -

Der Kläger ist der Ansicht, er habe nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf Zahlung der Dienstpostenzulage neben der tariflichen Erschwerniszulage. Beide Zulagen berücksichtigten unterschiedliche Erschwernisse. Den Erschwernissen seines Dienstpostens werde daher durch die tarifliche Regelung noch nicht voll Rechnung getragen. Er hat beantragt, festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm ab 1. August 1970 neben dem tariflichen Erschwerniszuschlag für sonstige Arbeiterschwernisse die Dienstpostenzulage zu zahlen.

Demgegenüber vertritt die Beklagte die Auffassung, daß sie berechtigt sei, allen Empfängern der tariflichen Erschwerniszulage die Zahlung einer Dienstpostenzulage zu verweigern. Darin liege keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Sie hat Abweisung der Klage beantragt.

In beiden Vorinstanzen hatte der Kläger Erfolg. Mit ihrer Revision wehrt sich die Beklagte weiterhin gegen das Feststellungsbegehren.

Entscheidungsgründe

Der Revision war stattzugeben. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, neben seinem Erschwerniszuschlag eine Dienstpostenzulage zu erhalten.

1. Das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß der Kläger seinen vermeintlichen Anspruch nicht unmittelbar auf die Richtlinien Nr. 703/62 vom 1. Januar 1963 stützen kann. Diese Richtlinien stellen rein interne Verwaltungsanweisungen ohne normativen Charakter dar. Sie können das Arbeitsverhältnis der Parteien daher nicht unmittelbar gestalten (BAG AP Nr. 34 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT-Lenker).

Die Richtlinien Nr. 703/62 sind auch nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht worden. Eine einzelvertragliche Bezugnahme fehlt. Ob und unter welchen Voraussetzungen Verwaltungsanordnungen ausnahmsweise als 'Generaloffer' an alle begünstigten Arbeitnehmer verstanden werden können, ist im vorliegenden Fall nicht zu erörtern, da die Richtlinien Nr. 703/62 Voraussetzungen und Höhe der Dienstpostenzulagen gar nicht selbst regeln, sondern lediglich die Oberpostdirektionen ermächtigen,

- 5 -



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



- 5 -

Dienstpostenzulagen in einem gewissen Rahmen zu gewahren. Aufgrund des klaren Wortlauts der Richtlinien konnte kein Bediensteter der Beklagten annehmen, ihm solle durch die Richtlinien selbst eine zusätzliche Vergütung gewährt oder auch nur angeboten werden.

2. Der Kläger kann sich auch nicht auf den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. BAG 3, 31 ff. 357 = AP Nr. 10 zu Art. 3 GG) berufen. Die Beklagte handelt nämlich nicht willkürlich, wenn sie die Zahlung einer Dienstpostenzulage an den Kläger ablehnt. Sie verfährt dabei nach generellen Gruppenmerkmalen, die nicht sachwidrig sind. Damit genügt sie den Anforderungen, die die Rechtsprechung zum Gleichbehandlungsgrundsatz entwickelt hat (BAG AP Nr. 6 zu § 3 TO A Nr. 4 und 5 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, BAG 5, 343 = AP Nr. 13 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

a) Die Beklagte will allen Empfängern von tariflichen Erschwerniszuschlägen nach Abschnitt II der Anlage 4 zum TV Arb keine Dienstpostenzulage zubilligen, und zwar gleichgültig, aufgrund welcher der tariflich anerkannten Erschwernisse der Zuschlag gezahlt wird. Der Kläger beanstandet diese Gruppenbildung zu Unrecht. Es trifft nicht zu, daß der Vorwurf der Willkür erhoben werden konnte, nur weil die Dienstpostenzulage auch für solche Erschwernisse gezahlt wird, die in dem Katalog des Abschnitts II der Anlage 4 zum TV Arb nicht berücksichtigt werden. Es liegt sogar nahe, eine Haufung der Zuschläge selbst dann auszuschließen, wenn mehrere ganz verschiedene Erschwernisse vorliegen.

Dabei ist folgendes zu berücksichtigen. Es ist unregelmäßig, in einer generellen Zuschlagsregelung sämtliche Besonderheiten jedes Arbeitsplatzes differenzierend zu berücksichtigen. Es müssen vielmehr Gruppenmerkmale entwickelt werden. Wieviele Abstufungen dabei erforderlich erscheinen, ist keine Rechtsfrage, sondern eine Frage der aus den sachlichen Gegebenheiten folgenden Zweckmäßigkeit. Die Tarifvertragspar-

- 6 -



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

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

- 6 -

teilen haben in der Anlage 4 zum TV Arb drei Gruppen gebildet: Arbeiten zu ungünstiger Zeit (Abschnitt I), Fahren von Postomnibussen im Einmanndienst (Abschnitt III) und sonstige Arbeiterschwernisse (Abschnitt II). Beim Zusammen treffen der Erschwernisse verschiedener Gruppen wird der entsprechende Zuschlag mehrfach gezahlt. Hingegen gelten alle im Abschnitt II erwähnten "sonstigen Arbeiterschwernisse" als gleichartig. Der entsprechende Erschwerniszuschlag kann nur einmal verdient werden, gleichgültig wieviele Merkmale des Erschwerniskatalogs erfüllt sind (Abschnitt II Abs 1 der Anlage 4 zum TV Arb und Ziff 5 der Zusatzbestimmungen zu den Tarifverträgen Nr 218 a/b). Der Kläger, dessen Arbeitsplatz drei Erschwernisse des aus 106 Tatbeständen aufgebauten Katalogs aufweist, hat deshalb mit Recht nie geltend gemacht, daß er den dreifachen tariflichen Erschwerniszuschlag erhalten müsse.

Auf diesem tarifrechtlichen Hintergrund ist auch die Dienstpostenzulage zu würdigen. Wenn die Beklagte eine freiwillige Zulage nur an solche Arbeitnehmer gewährt, die aus irgendeinem Grunde keinen Tarifzuschlag wegen "sonstiger Erschwernisse" i S der Anlage 4 zum TV Arb erhalten, dabei aber auch Erschwernisse berücksichtigt, die noch nicht durch den Tarifvertrag erfaßt werden, so bedeutet das rechtlich, daß sie den tariflichen Erschwerniskatalog zwar ergänzen, das tarifliche Kumulationsverbot aber übernehmen will. Ein solches Verfahren begegnet keinen Bedenken.

b) Das Landesarbeitsgericht scheint ebenfalls keine grundsätzlichen Bedenken gegen die Gruppenbildung erheben zu wollen. Es beruft sich nämlich vor allem auf zwei Entscheidungen des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts, die eine Differenzierung aus Gründen für unzulässig hielten, die auf ganz anderen Gesichtspunkten beruhten. Der Dritte Senat forderte, daß ein Arbeitgeber, der einzelnen Arbeitnehmern wegen Mindestleistungen Tantiemeezahlungen verweigern will, die alle anderen Arbeitnehmer erhalten, alle Differenzierungsmerkmale vorher be-

- 7 -



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

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

kenntgibt, mit denen die Arbeitnehmer nicht rechnen müssen. Der Dritte Senat wollte die betroffenen Arbeitnehmer davor schützen, daß sie nach kaum objektivierbaren und nachprüfbaren Kriterien einer unerwarteten Zensur über Leistungen und Wohlverhalten und damit praktisch einer Maßregelung und Krankung ausgesetzt werden (BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle).

Es kann schon zweifelhaft sein, ob eine vorherige Bekanntgabe nach der zitierten Rechtsprechung des Dritten Senats auch dann erforderlich ist, wenn die Differenzierung nach objektiven und jederzeit leicht nachprüfbaren Merkmalen vorgenommen wird, die keinerlei maßregelnden Charakter haben. Das mag jedoch offen bleiben, Jedenfalls erubrigt sich ein besonderer Hinweis auch nach der Ansicht des Dritten Senats, wenn der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Gruppenbildung rechnen muß. Das ist hier der Fall.

Die Richtlinien Nr. 703/62 betonen in Ziff. II Abs. 4 ausdrücklich, daß Dienstpostenzulagen Arbeitnehmern nur dann gewährt werden können, wenn den Erschwernissen ihres Dienstpostens nicht schon durch tarifliche oder sonstige Regelungen Rechnung getragen wird. Da ein genauer Katalog der für die Dienstpostenzulage maßgebenden Erschwernisse fehlt und auch im konkreten Einzelfall nicht festgelegt wird, wegen welcher Erschwernisse ein Dienstposten als zulagefähig anzuerkennen ist, kann nicht angenommen werden, es solle darauf ankommen, ob für den tariflichen Erschwerniszuschlag und die freiwillige Dienstpostenzulage im Einzelfall dieselben oder verschiedene Erschwernisse maßgebend sind. Berücksichtigt man darüber hinaus den sachlichen Zusammenhang der Richtlinien Nr. 703/62 mit der tariflichen Zuschlagsregelung, so wird deutlich, daß die Richtlinien nur so zu verstehen sind, wie die Botschaft sie auffaßt. Die Ausführungsbestimmungen zu den Richtlinien führen als Erschwernisbeispiele vorwiegend solche an, die in anderem Zusammenhang auch in dem tariflichen Erschwerniskatalog erscheinen. Bei dieser Sachlage hatte es einen besonderen Hinweis bedurft, wenn nicht alle Erschwernisse als gleich-



- 8 -

wertig angesehen und eine Haufung von Zulagen ermöglicht werden sollte

c) Der Kläger hat in der mündlichen Berufungsverhandlung unter Beweisanspruch behauptet, beim Postamt H 3, bei dem er arbeitet, seien bis 5. Februar 1972 Dienstpostenzulagen und tarifliche Zuschläge kumulativ bezahlt worden. Das Landesarbeitsgericht hat das nicht aufgeklärt. Eine Zurückverweisung erubrigt sich aber, weil auch dieser Vortrag unschlüssig ist. Selbst wenn man unterstellt, daß die Behauptung des Klägers der Wahrheit entspricht, verstieße die Beklagte nicht dadurch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, daß sie dem Kläger die Dienstpostenzulage sogar für den Zeitraum vorenthält, für den andere Arbeitnehmer eine doppelte Zulage erhalten haben.

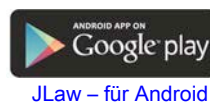
Wenn der Leiter des Postamts H 3 tatsächlich veranlaßt haben sollte, daß Dienstpostenzulagen an Tarifzuschlagsempfänger ausgezahlt wurden, so hatte er die Richtlinien Nr. 703/62 falsch verstanden. Derartiges läßt sich bei abstrakt und generell gefaßten innordienstlichen Weisungen zweifellos nicht ganz vermeiden. In einem solchen Fall ist aber der öffentliche Dienstherr (wie jeder andere Arbeitgeber) berechtigt, auf eine korrekte Beachtung seiner Anordnungen zu dringen, sobald der Irrtum festgestellt worden ist. Hat sich der Irrtum noch nicht gleichmäßig bei allen Arbeitnehmern ausgewirkt, so kann er dennoch die Einstellung weiterer weisungswidriger Leistungen fordern (Urteil des Senats vom 26. Juli 1972 - 4 AZR 365/71 = demnächst AP Nr. 1 zu § 4 (ATB II)). Eine andere Beurteilung konnte nur dann in Betracht kommen, wenn ein einzelner Arbeitnehmer nicht nur zunächst übersehen, sondern willkürlich von der entsprechenden Leistung ausgenommen wurde. Dafür fehlt jedoch jeder Anhaltspunkt im Sachverhalt der Parteien.

Unklarheit ist schließlich auch, ob die Beklagte die mündlich ausgezahlten Dienstpostenzulagen von den begünstigten Arbeitnehmern zurückgefordert hat. Auch wenn das nicht geschehen sein sollte, ergabe sich daraus keine willkürliche

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schlechterstellung des Klagers Selbst wenn man nämlich unterstellt, daß eine Ruckforderung rechtlich überhaupt möglich wäre, ist es nicht sachwidrig einen solchen Anspruch nicht geltend zu machen, hingegen auf den gleichen Zeitraum entfallende und bisher unterbliebene Zahlungen zu verweigern Ruckforderungsansprüche belasten die betroffenen Arbeitnehmer nämlich ungleich schwerer, als die Ablehnung der entsprechenden Leistungen von Anfang an

3 Nach alledem erschien die Klage unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt begründet. Beide vorinstanzlichen Urteile waren daher aufzuheben und die Klage mit der Kostenfolge des § 91 ZPO abzuweisen

gez Dr. Poelmann Richter Dr Neumann Dr Dieterich
hat Urlaub
gez Dr. Poelmann

R Keil

Dr Richter

