

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: EWG-Vertrag Art. 177, Art. 48; EWG-VO Nr. 1612/68
Art. 7; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen
Bundespost §§ 3, 19; BUKG § 15; TVG §§ 1, 2, 8; GG
Art. 3

Leitsatz:

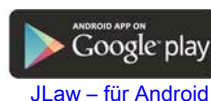
Die Trennungsgeldregelung der Deutschen Bundespost für aus dem Ausland eingestellte (ausländische) Arbeitnehmer verstößt nicht gegen den EWG-Vertrag und die EWG-Verordnung Nr. 1612/68, da die aus dem Ausland eingestellten (ausländischen) Arbeitnehmer danach zwar anders, aber nach einem Gesamtvergleich nicht schlechter gestellt werden als die aus dem Inland eingestellten (inländischen) Arbeitnehmer.

Aktenzeichen: 4 AZR 240/72

Urteil des BAG vom 6. Juli 1974 LAG Baden-Württemberg



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



4 AZR 240/72

4 (5) Sa 26/70 Baden-
Württemberg

Urteilstenor
zugestellt am
6. Juli 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 3. Juli 1974 durch den Rich-
ter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller
und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und
Dr. Sohler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 21. April 1972 - 4 (5) Sa 26/70 - wird
auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist italienischer "Gastarbeiter"; seine Familie lebt in Italien. Am 11. März 1965 kam der Kläger nach Stuttgart. Dort bewarb er sich bei der Beklagten um einen Arbeitsplatz. Am 23. März 1965 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger als Postfacharbeiter eingestellt und nach der Lohngruppe VII der Anlage 2 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vergütet wurde. Der Arbeitsvertrag der Parteien sieht weiterhin vor, daß die Bestimmungen des "Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost" in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart gelten. Bei seiner Einstellung wurde der Kläger mündlich darauf hingewiesen, daß er nicht schlechter gestellt werde als seine deutschen Arbeitskollegen. Am 27. August 1965 vereinbarten die Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit.

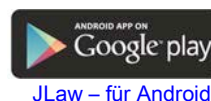
Der Umzug des Klägers, dessen Familie weiter in Italien wohnt, wurde nicht angeordnet. Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bezog der Kläger von der Beklagten eine Trennungsentschädigung in Höhe von 7,50 DM täglich. Trennungsentschädigung in gleicher Höhe bezogen damals auch deutsche Arbeitnehmer, die an einem anderen Orte als ihrem bisherigen Wohnsitz bei der Beklagten eingestellt worden waren. Ab 1. April 1965 wurde die Trennungsentschädigung derjenigen Arbeitnehmer, die an einem anderen Orte als ihrem bisherigen inländischen Wohnort eingestellt worden waren, auf 10,-- DM je Tag angehoben. Arbeitnehmer, die von einem ausländischen Wohnort aus bei der Beklagten eingestellt worden waren, erhielten jedoch weiterhin nur die bisherige Trennungsentschädigung in Höhe von 7,50 DM täglich. Aus diesem Grunde hat auch der Kläger weiterhin nur eine Trennungsentschädigung in Höhe von täglich 7,50 DM bezogen.

Der Kläger hat mit seiner Klage die Beklagte auf Zahlung der Differenz zwischen der ihm gewährten Trennungsentschädigung von 7,50 DM und dem Betrag von 10,-- DM in Anspruch genommen, den von ihrem inländischen Wohnort aus eingestellte Arbeitnehmer der Beklagten erhalten. Er hat

- 2 -



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

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

- 3 -

vorgetragen, der eingeklagte Differenzbetrag stehe ihm nicht nur nach dem inländischen Recht der Bundesrepublik Deutschland zu, sondern auch nach der EWG-Verordnung Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft vom 15. Oktober 1968.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger habe weder nach inländischem Recht noch nach Bestimmungen des EWG-Rechts einen Rechtsanspruch auf höhere Trennungsentschädigung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 4.187,50 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Mit Beschluß vom 28. März 1973 (4 AZR 240/72 - demnächst AP Nr. 5 zu Art. 177 EWG-Vertrag) hat der erkennende Senat gemäß Art. 177 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 3 des EWG-Vertrages dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften in Luxemburg die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Artikel 48 Absatz 4 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft dahin auszulegen, daß Artikel 7 Absatz 1 und 4 der Verordnung Nr. 1612/68 auch auf Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost keine Anwendung findet, die aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages tätig sind?
2. Falls die Frage zu Ziffer 1 verneint wird:
Ist Artikel 7 Absatz 1 und 4 der Verordnung Nr. 1612/68 dahin auszulegen, daß das zusätzlich zum Lohn gewährte Trennungsgeld unter den Begriff "Arbeitsbedingungen" fällt?
3. Falls die Frage zu 2) bejaht wird:
Ist Artikel 7 Absatz 1 und 4 der Verordnung Nr. 1612/68 dahin auszulegen, daß nicht nur die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer aufgrund der Staatsangehörigkeit zu einem anderen EWG-Mitgliedsstaat, sondern auch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Wohnortes in einem anderen EWG-Mitgliedsstaat verboten ist?



- 4 -

Durch Urteil vom 12. Februar 1974 (152/73) hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften in Luxemburg über den Vorlagebeschluß entschieden.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Daß die Klage entgegen der Auffassung des Klägers nach dem innerstaatlichen Recht der Bundesrepublik Deutschland nicht begründet ist, ergibt sich bereits im einzelnen aus dem Vorlagebeschluß des erkennenden Senats, auf den insoweit verwiesen wird,

Aber auch das Recht der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft führt entgegen seiner Auffassung nicht zu einer günstigeren Entscheidung für den Kläger.

Zu der dritten ihm zur Vorabentscheidung vorgelegten Frage des erkennenden Senats hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften in seinem Urteil ausgeführt:

"Die Vorschriften über die Gleichbehandlung sowohl des Vertrages als auch des Artikels 7 der Verordnung Nr. 1612/68 verbieten nicht nur offensichtliche Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle versteckten Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale tatsächlich zu dem gleichen Ergebnis führen... Es ist also nicht ausgeschlossen, daß Unterscheidungsmerkmale wie der Herkunftsort oder der Wohnsitz eines Arbeitnehmers in ihren tatsächlichen Auswirkungen je nach den Umständen auf eine Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit hinauslaufen können, die nach dem Vertrag und nach der Verordnung verboten ist.....

Dies wäre allerdings nicht der Fall, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung einer Trennungsentschädigung und einzelne Bestimmungen über ihre Zahlung den sachlichen Unterschieden der Lage Rechnung tragen, in der sich die Arbeitnehmer befinden, je nach dem, ob sie im Zeitpunkt ihrer Anstellung für eine bestimmte Zeit ihren Wohnsitz im Inland oder im Ausland haben. Unter diesen Gesichtspunkten kann der Umstand, daß die Trennungsentschädigung für Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Inland nur vorübergehend gewährt wird und mit einer Verpflichtung zum Umzug an den Arbeitsort verbunden ist, während

- 5



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sie an Arbeitnehmer gleich welcher Staatsangehörigkeit, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, auf unbeschränkte Zeit und ohne Verpflichtung zum Umzug gewährt wird, einen berechtigten Grund für die unterschiedliche Höhe der Zahlung darstellen. Jedenfalls kann eine gegen den Vertrag und die Verordnung verstoßende unterschiedliche Behandlung nicht festgestellt werden, wenn ein Gesamtvergleich der beiden Entschädigungsregelungen ergibt, daß diejenigen Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz im Ausland beibehalten, gegenüber den Arbeitnehmern mit Wohnsitz im Inland insgesamt nicht benachteiligt sind..."

Nach diesen den Senat bindenden Ausführungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften liegt beim Kläger, obwohl er im Gegensatz zu den aus dem Inland eingestellten Arbeitnehmern der Beklagten seit 1965 nur eine Trennungsentschädigung von täglich 7,50 DM erhält, auch keine gegen den EWG-Vertrag oder die EWG-Verordnung Nr. 1612/68 verstoßende Diskriminierung vor, weil der Kläger zwar anders, aber jedenfalls insgesamt nicht schlechter behandelt wird als vergleichbare, von ihrem inländischen Wohnsitz aus eingestellte und deshalb in aller Regel deutsche Arbeitnehmer.

Hierzu hat das Landesarbeitsgericht im einzelnen aufgrund seiner Feststellungen ausgeführt, daß deutsche Arbeitnehmer, die es dem Regelfall entsprechend mit aus dem Inland eingestellten Arbeitnehmern identifiziert, die Trennungsentschädigung nur erhalten, wenn sie umzugswillig sind, und nur so lange, bis ihnen eine Wohnung am Arbeitsort nachgewiesen wird, während bei aus dem Ausland eingestellten und deshalb in der Regel zugleich ausländischen Arbeitnehmern weder Umzugsbereitschaft bestehe noch von ihnen der Umzug an den Arbeitsort verlangt werde. Wenn - so folgert das Landesarbeitsgericht - bei dieser Lage die inländischen Arbeitnehmer zwar eine höhere, aber zeitlich begrenzte Trennungsentschädigung erhielten, die ausländischen Arbeitnehmer jedoch eine zwar niedrigere, dafür jedoch zeitlich unbeschränkte, so würden letztere zwar anders, aber jedenfalls nicht schlechter gestellt als ihre inländischen Mitarbeiter, wozu das Landesarbeitsgericht auch eine ausführliche Vergleichsrechnung mit für die aus-



- 6 -

ländischen Arbeitnehmer günstigen Voraussetzungen erstellt hat.

Nach dem nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und der Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vorzunehmenden Gesamtvergleich bei der Regelungen stehen sich ersichtlich sowohl der Kläger persönlich als auch die aus dem Ausland eingestellten Arbeitnehmer der Beklagten insgesamt jedenfalls nicht schlechter, sondern wahrscheinlich sogar besser als ihre inländischen Mitarbeiter. Das zeigt deutlich die vom Landesarbeitsgericht aufgemachte Vergleichsrechnung. Für diesen Schluß spricht aber auch der Umstand, daß der Kläger nunmehr, wie die Beklagte dem Revisionsgericht unwidersprochen mitgeteilt hat, beinahe zehn Jahre ununterbrochen Trennungsentschädigung bezieht, während diese bei seinen inländischen Mitarbeitern in aller Regel nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und allgemein bekannter Übung meist schon nach relativ kurzer Zeit wieder wegfällt.

Die Kosten seiner unbegründeten Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Neumann

Willems

Roeper

Dr. Sohler

Dr. Feller



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

