

Aktenzeichen: 4 AZR 240/78

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 27. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 240/78

4 Sa 492/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
27. Februar 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Richter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 19. Januar 1978 - 4 Sa 492/77 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Zusammenschluß der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Eutin, der Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate, der Evangelisch-lutherischen Kirche in Lübeck, der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holstein und des Kirchenkreises Harburg. Sie wurde durch Kirchenvertrag der beteiligten Kirchen vom 21. Mai 1970 errichtet. Der Kirchenvertrag trat am 1. Juli 1970, die von der verfassunggebenden Synode der Beklagten verabschiedete Verfassung am 1. Januar 1977 in Kraft. Mit Inkrafttreten der Verfassung sind die vertragsschließenden Kirchen untergegangen.

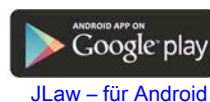
Der Kläger war Arbeitnehmer der Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate. Nach § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages fand auf das Arbeitsverhältnis bis zu einer eigenen kirchenrechtlichen Regelung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 in der jeweils für die Angestellten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Fassung Anwendung. Ab 1. Januar 1976 wurde der Kläger zum Rechnungsprüfungsamt der Beklagten abgeordnet. Seit dieser Zeit ist er dort als Revisionsangestellter tätig.

Das Rechnungsprüfungsamt der Beklagten mit Sitz in H wurde durch Vertrag zwischen der Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holstein vom 11./22. Dezember 1975 mit Wirkung vom 1. Januar 1976 errichtet. Beim Rechnungsprüfungsamt arbeiten Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate und Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holstein. Die Mitarbeiter der ehemaligen Landeskirche Schleswig-Holstein wurden vom früheren Landeskirchenamt dieser Landeskirche an das Rechnungsprüfungsamt abgeordnet. Beim Landeskirchenamt hatten sie eine Ministerialzulage erhalten, die nach ihrer Abordnung weitergewährt wurde. Die Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate bezogen vor ihrer Abordnung keine Ministerialzulage und haben auch während ihrer Tätigkeit beim Rechnungsprüfungsamt der Beklagten niemals eine Ministerialzulage erhalten.

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger meint, insbesondere nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stehe ihm ab 1. Januar 1976 die Ministerialzulage zu. Er beruft sich darauf, daß die Beklagte den Mitarbeitern der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holstein, aber auch zwei Mitarbeitern des Nordelbischen Kirchenamts, Dr. G und S, die Ministerialzulage zahle. Der Kläger hat demgemäß beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 1. Januar 1976 die Ministerialzulage zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie trägt vor, die Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Schleswig-Holstein erhielten die Ministerialzulage nur zur Besitzstandswahrung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig. In der Revisionsschrift ist zwar als Beklagte und Revisionsbeklagte nur das Nordelbische Kirchenamt angegeben, das ein nichtrechtsfähiges Verwaltungsorgan der Beklagten ist. Auch ist als Prozeßbevollmächtigter der Beklagten in zweiter Instanz Oberlandeskirchenrat J angeführt, der die Beklagte nur in der ersten Instanz vertreten hat. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist jedoch in der Revisionschrift mit Datum und Aktenzeichen richtig wiedergegeben; aus der der Revisionsschrift gleichzeitig beigefügten Ausfertigung des angefochtenen Urteils konnten ferner der richtige Name der Beklagten und der Name des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten in der zweiten Instanz entnommen werden. Damit war innerhalb der Revisionsfrist klargestellt, gegen wen sich die Revision richtete. Dies genügt für die Ordnungsmäßigkeit der Revision (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 518 ZPO; BAG AP Nr. 6 zu § 553 ZPO).

- 4 -



- 4 -

Die Revision ist aber nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klagen mit zutreffender Begründung abgewiesen.

Die zwischen den Parteien strittige Frage, ob zwischen ihnen schon im Jahre 1976 ein Arbeitsverhältnis bestand, kann offenbleiben. Wenn zwischen ihnen damals noch kein Arbeitsverhältnis bestanden haben sollte, weil der Kläger von der ehemaligen Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate nur abgeordnet war, haftet die Beklagte gleichwohl für Ansprüche des Klägers aus diesem Zeitraum. Denn sie ist nach § 59 Abs. 1 des Einführungsgesetzes ihrer Verfassung vom 12. Juni 1976 in der Fassung vom 8. Oktober 1978 (GVBl. 1978, S. 361) mit Wirkung vom 1. Januar 1977 in Arbeitsverträge, die von der ehemaligen Landeskirche Hamburg abgeschlossen wurden, als Rechtsnachfolgerin eingetreten. Damit haftet sie für Ansprüche des Klägers ab 1. Januar 1977 als Arbeitgeber und für Ansprüche aus dem Jahre 1976 entweder als Arbeitgeber oder als Rechtsnachfolger, der an die Stelle des früheren Arbeitgebers getreten ist.

Nach seinem Arbeitsvertrag kann der Kläger von der Beklagten keine Ministerialzulage verlangen. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt nach wie vor der Arbeitsvertrag, den der Kläger mit der ehemaligen Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate abgeschlossen hat. Eine eigenständige kirchengesetzliche Regelung der Arbeitsbedingungen der bei der Beklagten beschäftigten Mitarbeiter besteht nicht. Deshalb ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß für die von der Beklagten übernommenen Mitarbeiter der ehemaligen Landeskirchen die bisherigen Anstellungsbedingungen weitergelten, solange zwischen den Parteien nicht etwas anderes vereinbart wird. Sollte das Arbeitsverhältnis der Parteien erst am 1. Januar 1977 mit dem Untergang der ehemaligen Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate auf die Beklagte übergegangen sein, ergibt sich die Fortgeltung der bisherigen Anstellungsbedingungen aus § 59 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Beklagten. Hiergegen wendet sich die

- 5 -



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



- 5 -

Revision auch nicht. In dem somit maßgebenden Arbeitsvertrag des Klägers mit der ehemaligen Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate war aber die Zahlung einer Ministerialzulage nicht vorgesehen. Auch nach dem vertraglich vereinbarten BAT in der für die Angestellten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Fassung steht dem Kläger keine Ministerialzulage zu. Der den § 33 Abs. 1 Buchst. a BAT ergänzende Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 26. November 1974 sieht zwar durch die Bezugnahme auf beamtenrechtliche Regelungen die Gewährung einer nicht ruhegehaltsfähigen Stelvenzulage vor, die die frühere Ministerialzulage abgelöst hat. Dieser Tarifvertrag gilt jedoch nach seinem § 1 nicht für Angestellte der Freien und Hansestadt Hamburg.

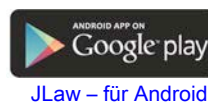
Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Kläger gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Ministerialzulage herleiten. Nach diesem Grundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechter zu stellen. Bei freiwilligen Leistungen muß er die Voraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt (BAG AP Nrn. 41 und 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung m.w.N.). Ein solcher sachlicher Grund liegt hier vor. Unwidersprochen hat die Beklagte vorgetragen, daß sie die Ministerialzulage an die Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holstein zur Wahrung des sozialen Besitzstandes zahlt. Der Lebensstandard derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen günstiger gestaltet sind als die Arbeitsbedingungen ihrer Kollegen, soll nicht verschlechtert werden. Hingegen ist es nicht geboten, die Arbeitsbedingungen der übrigen Arbeitnehmer zu verbessern. Denn durch die Beibehaltung

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

- 6 -



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

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

- 6 -

ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen wird der Lebensstandard dieser Arbeitnehmer nicht verschlechtert. Keinem der Mitarbeiter des Rechnungsprüfungsamtes wird durch die von der Beklagten praktizierte Regelung etwas vom erworbenen Besitzstand genommen; keinem dieser Mitarbeiter hat die Beklagte hinsichtlich der Ministerialzulage eine den sozialen Besitzstand erhöhende Leistung gewährt. Das alles rechtfertigt die von der Beklagten getroffene Differenzierung (vgl. BAG AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Hierbei ist es unerheblich, aus welchem Rechtsgrund die Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Kirche Schleswig-Holstein vor ihrer Tätigkeit im Rechnungsprüfungsamt der Beklagten die Ministerialzulage bezogen haben. Denn der soziale Besitzstand dieser Arbeitnehmer wird durch die tatsächlichen Leistungen ihres Arbeitgebers geprägt, gleichgültig ob diese aufgrund eines freiwilligen Entschlusses des Arbeitgebers gewährt werden oder auf vertraglicher Vereinbarung oder tariflicher oder gesetzlicher Regelung beruhen.

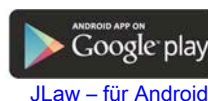
Entgegen der Auffassung des Klägers ist es nicht geboten, daß die Beklagte die Besoldung ihrer Mitarbeiter im Rechnungsprüfungsamt nach einer gewissen Übergangszeit vereinheitlicht. Die Wahrung des sozialen Besitzstandes ist ein während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehender sachlicher Grund zur Differenzierung. Es ist nicht willkürlich, wenn diejenigen Arbeitnehmer, die nicht den sozialen Besitzstand ihrer Arbeitskollegen erreicht haben, von entsprechenden günstigeren Regelungen ausgeschlossen bleiben (vgl. BAG AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Durch die jeweils begrenzte Dauer von Arbeitsverhältnissen ergibt sich zudem eine gewisse Übergangszeit.

Die Beklagte hat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber dem Kläger auch nicht dadurch verletzt, daß sie ihren Mitarbeitern Dr. G und S eine Ministerialzulage zahlt. Denn diese Mitarbeiter sind nicht im

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Rechnungsprüfungsamt der Beklagten, sondern im N

Kirchenamt beschäftigt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet aber grundsätzlich nur innerhalb desselben Betriebes bzw. derselben Dienststelle Anwendung (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., S. 543). Deshalb steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, Zulagen nur an Mitarbeiter einer bestimmten Dienststelle zu zahlen und Mitarbeiter einer anderen Dienststelle hiervon auszuschließen. Darüber hinaus erhält Dr. G. die Ministerialzulage aufgrund einer individuellen Vereinbarung mit der Beklagten. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit hat hier Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung m. w.N.).

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Etzel
Kerrmann Dr. Richter