

Aktenzeichen: 4 AZR 358/90
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. Mai 1991
- 4 AZR 358/90 -

I. Arbeitsgericht Hameln

Urteil vom 28. Juni 1989
- 2 Ca 104/89 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 20. April 1990
- 15 Sa 1420/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Finanzberaters einer Bausparkasse

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung; Tarifvertrag für die BHW-Bausparkasse
§ 6, § 7 Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vertragsauslegung; Umgruppierungsrichtlinien



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 358/90

15 Sa 1420/89 Niedersachsen

Verkündet am
29. Mai 1991

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1991 durch den
Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und
Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Wiese und Pahle
für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. April 1990 - 15 Sa 1420/89 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger zutreffend eingruppiert ist.

Die Beklagte betreibt eine Bausparkasse mit einer Hauptverwaltung in Hameln und verschiedenen Gebietsdirektionen und Beratungsstellen. Der Kläger ist bei der Beratungsstelle in H als Finanzierungsberater tätig. Diese Beratungsstelle ist der Gebietsdirektion F unterstellt.

Das Arbeitsverhältnis beruht auf dem Arbeitsvertrag vom 21. Juni 1984 und richtet sich nach dem letzten Satz des Bestätigungsschreibens vom gleichen Tage "im übrigen nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für das Beamtenheimstättenwerk". Der Kläger wurde danach ab 1. Juli 1984 als "Finanzierungsberater - kaufmännischer Angestellter z.E. z.V. GD" beschäftigt. Er wurde vergütet nach der Tarifgruppe 4, 9. Dienstjahr und erhielt eine Zulage in Höhe von 60,-- DM. Der Arbeitsvertrag enthält keine "Schriftformklausel". Die Vergütung der Mitarbeiter der Beklagten richtet sich nach dem aus einem Manteltarifvertrag (MTV) und



einem Gehaltstarifvertrag (GTV) bestehenden Haustarifvertrag sowie ergänzenden Tarifvereinbarungen. Hinsichtlich der Vergütung regelt der MTV unter anderem:

§ 6

Tarifgruppen

1. Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter werden folgende Tarifgruppen gebildet:

.....

Tarifgruppe 4

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine um entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweckausbildung oder längere Einarbeitung erworben werden, z.B.:

Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr

.....

sowie in Außenstellen
Hausmeister mit erhöhten Anforderungen
Operator-Assistenten
Materialverwalter

Tarifgruppe 5

Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege - ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsfortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet - erworben werden, z.B.:

.....

Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
sowie in Außenstellen

.....



Tarifgruppe 6

Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert, z.B.:

.....

Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen

.....

Tarifgruppe 7

Tätigkeiten, die umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und ein entsprechendes Maß an Verantwortung erfordert, z.B.:

Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen

.....

3. Im übrigen gilt der betrieblich vereinbarte Eingruppierungsplan für die Arbeitnehmer der BHW Bausparkasse

§ 7

Eingruppierung in die Tarifgruppen

1. Die Arbeitnehmer werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert.

Die Eingruppierung ist den Arbeitnehmern schriftlich mitzuteilen.
2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppieren.
3. Arbeitnehmer mit einem Arbeitsgebiet, das Tätigkeiten verschiedener Tarifgruppen umfaßt, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder, wenn eine andere Tätigkeit der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, nach dieser einzugruppieren.

.....



Nach § 8 MTV und § 2 GTV erhöht sich die Vergütung innerhalb der Tarifgruppen nach der Anzahl der zurückgelegten Berufsjahre.

Bereits seit 1979 bestand zwischen der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat eine Absprache über Umgruppierungsfristen für Kreditsachbearbeiter und Sachbearbeiter im Außendienst, d.h. in den Beratungsstellen, mit folgendem Inhalt:

Tarifgruppe 4 nach 5:	1 1/4 Jahr (wie bisher)
Tarifgruppe 5 nach 6:	1 3/4 Jahr (wie bisher)
Tarifgruppe 6 nach 7:	Überprüfung nach 1 Jahr (neu)
Tarifgruppe 7 nach 8:	Überprüfung nach 1 Jahr (neu)

Die genannten Zeiten stellen Mindestfristen dar, die nicht gleichbedeutend sind mit Regelungsguppierungen. Entscheidend sind jeweils die Leistungen des Mitarbeiters.

An ihre Stelle traten aufgrund der Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat vom 13. Juli 1984 mit Wirkung vom 1. Mai 1984 folgende neue Eingruppierungsrichtlinien für Finanzierungsberater in den Beratungsstellen:

TG

Finanzierungsberater z.E.	Abgeschlossene Lehre als Bank-, Industrie- oder Bürokaufmann 4
Finanzierungsberater 1	In der Regel 1 1/4-jährige Tätigkeit als Finanzierungsberater z.E. oder vergleichbare Berufserfahrung Gründliche oder vielseitige Kenntnisse des Bauspargeschäfts 5



Finanzierungsberater 2	In der Regel 1 3/4-jährige Tätigkeit als Finanzierungsberater 1
	Vertiefte gründliche Kenntnisse des Bauspargeschäfts im allgemeinen und in Finanzierungsfragen im besonderen 6
Finanzierungsberater 3	Mindestens einjährige Tätigkeit als Finanzierungsberater 2
	Umfassende Kenntnisse des Bauspargeschäfts
	Weitergehend selbständige Erledigung aller anfallenden Aufgaben 7
Finanzierungsberater 4	Mindestens einjährige Tätigkeit als Finanzierungsberater 3
	Selbständige Erledigung aller anfallenden Aufgaben 8
Gruppenleiter 2	Mindestens einjährige Tätigkeit als Finanzierungsberater 4 oder vergleichbare Berufserfahrung
	Fähigkeit zur kooperativen Mitarbeiterführung
	Gutes Ausdrucksvermögen und Verhandlungsgeschick 9

Im Jahre 1985 veränderte die Beklagte ihr Vertriebssystem. Je ein Finanzierungsberater wurde mit je einem Außendienstmitarbeiter zu einem sog. Beratungsteam zusammengefaßt. Aus diesem Grund mußten die Finanzierungsberater teilweise auch außerhalb der Beratungsstelle tätig werden. Sie erhielten deshalb aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 14. Juni 1985 neben ihrem Tarifgehalt Provisionen.



Der Kläger wurde ab 1. Oktober 1985 unter gleichzeitiger Höhergruppierung zum Finanzierungsberater 1 (TG 5) in einem solchen Beratungsteam eingesetzt. Mit Wirkung vom 1. Juli 1987 wurde er auf der Grundlage der Eingruppierungsrichtlinie vom 1. Mai 1984, die zum 1. Juni 1986 lediglich redaktionell überarbeitet worden war, in die Tarifgruppe 6, Finanzierungsberater 2, höhergruppiert. Zwischenzeitlich waren jedoch die Provisionszahlungen aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 14. Juni 1985, die zum 31. März 1987 gekündigt worden war, entfallen, nachdem die Geschäftsleitung mit dem Gesamtbetriebsrat in einer Betriebsvereinbarung vom 25. Juni 1987 dies vereinbart hatte. Die Finanzierungsberater im Beratungsteam erhielten jedoch als Übergangszahlung für die Monate April bis Juni 1987 einen Pauschalbetrag von monatlich 1.000,-- DM.

Mit Betriebsvereinbarung vom 9. März 1988 vereinbarten Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat ab 1. April 1988 folgende neue Umgruppierungsfristen:

1. Für sämtliche Eingruppierungsrichtlinien innerhalb der BHW Bausparkasse gelten folgende einheitliche Umgruppierungsfristen:

von Tarifgruppe 1 in Tarifgruppe 2	6 Monate
von Tarifgruppe 2 in Tarifgruppe 3	12 Monate
von Tarifgruppe 3 in Tarifgruppe 4	18 Monate
von Tarifgruppe 4 in Tarifgruppe 5	18 Monate
von Tarifgruppe 5 in Tarifgruppe 6	18 Monate
von Tarifgruppe 6 in Tarifgruppe 7	24 Monate
von Tarifgruppe 7 in Tarifgruppe 8	24 Monate
von Tarifgruppe 8 in Tarifgruppe 9	30 Monate
von Tarifgruppe 9 in Tarifgruppe 10	30 Monate

2. Voraussetzung für eine Umgruppierung nach Ablauf der in den Eingruppierungsrichtlinien genannten Fristen ist, daß der Mitarbeiter in allen für seine Tätigkeit maßgeblichen Beurteilungsmerkmalen am oberen Rande des Durchschnitts liegend beurteilt, das heißt nach dem



geltenden Beurteilungsverfahren mindestens mit "4" bewertet wurde. Vor Ablauf der vereinbarten Fristen kann ein Mitarbeiter im Ausnahmefall dann früher in eine höhere Tarifgruppe umgruppiert werden, wenn er in allen für seine Tätigkeit maßgeblichen Beurteilungsmerkmalen überdurchschnittlich beurteilt, das heißt mindestens mit "3" bewertet worden ist. Das geltende Beurteilungsverfahren ist zu überarbeiten.

Mit Schreiben vom 10. Oktober 1988 erläuterte die Personalverwaltung den Mitarbeitern im Außendienst die neue Betriebsvereinbarung über Umgruppierungsfristen und teilte weiter mit:

Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde außerdem vereinbart, daß bei Finanzierungsberatern, die in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis 1. Januar 1987 mit der Zusage eingesetzt wurden, sowohl Provisionen zu erhalten als auch innerhalb von 5 Jahren die Tarifgruppe 8 zu erreichen, in Abweichung von der Betriebsvereinbarung die alten Umgruppierungsfristen angewendet werden.

Zum 1. März 1989 gruppierte die Beklagte auf der Grundlage der neuen Eingruppierungsrichtlinien vom 1. April 1988 den Kläger vorzeitig in die Tarifgruppe 7 (Finanzierungsberater 3) / Beratungsteam ein.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei bereits seit dem 1. Juli 1988 in die Tarifgruppe 7 und ab 1. Juli 1989 in die Tarifgruppe 8 eingruppiert. Er hat dazu vorgetragen, ihm sei schon bei seiner Einstellung verbindlich zugesagt worden, er werde bei positiver Beurteilung innerhalb von fünf Jahren die Tarifgruppe 8 erreichen (Beweis: Gebietsdirektor G). Die gleiche Zusage sei ihm von dem Gebietsdirektor K anlässlich seiner Höhergruppierung zum 1. Oktober 1985 gemacht worden (Be-



weis: Gebietsdirektor K). Darüber hinaus falle er unter die Ausnahmeregelung der Betriebsvereinbarung vom 9. März 1988 und der Zusatzvereinbarung hierzu gemäß Protokoll der Gesamtbetriebsratssitzung vom 21. Juli 1988 und der entsprechenden Mitteilung der Beklagten vom 10. Oktober 1988. Danach seien nämlich auf sein Arbeitsverhältnis die Umgruppierungsrichtlinien nach den alten Vereinbarungen aus dem Jahr 1979, also mit Wartezeiten von nur 12 Monaten, anzuwenden.

Der Kläger hat dementsprechend zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte dem Kläger ab 1. Juli 1988 Gehalt nach der Tarifgruppe 7 und ab dem 1. Juli 1989 Gehalt nach der Tarifgruppe 8 schuldet.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, daß dem Kläger verbindliche Zusagen über die Zeitdauer seiner Höhergruppierung gemacht worden seien und vorgetragen, die Gebietsdirektoren seien hierzu nicht berechtigt. Die Ausnahmeregelung zur Betriebsvereinbarung vom 9. März 1988 sei nur auf Finanzierungsberater anzuwenden, die entweder zwischen dem 1. Januar 1985 und 1. Januar 1987 mit Provisions- und Höhergruppierungszusagen neu eingestellt oder die unter den gleichen Voraussetzungen in dieser Zeit aus anderen Geschäftsbereichen erstmals als Finanzierungsberater eingesetzt worden seien. Der Kläger sei aber seit seiner Einstellung zum 1. Juli 1984 als



Finanzierungsberater beschäftigt worden, so daß keine der beiden Alternativen auf ihn zutreffe.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage unter Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen der von der Beklagten versäumten Berufungsbegründungsfrist abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Parteien streiten im Grundsatz allein darüber, welche Umgruppierungsrichtlinien auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden sind, nämlich entweder die von 1979 mit Wartezeiten für eine Höhergruppierung von TG 6 nach TG 7 bzw. TG 7 nach TG 8 von jeweils einem Jahr oder die von 1988 mit Wartezeiten von jeweils 2 Jahren.

II.1. Der geltend gemachte Anspruch, auf Höhergruppierung nach der TG 8 innerhalb von fünf Jahren auf der Grundlage der Umgruppierungsrichtlinien 1979 (in Zukunft UR 79), könnte auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruhen, wie der Kläger ausdrücklich unter Beweisantritt behauptet hat.



a) Weder der Arbeitsvertrag noch der in Bezug genommene Tarifvertrag verlangen die Wahrung von Formvorschriften für den Abschluß des Arbeitsvertrages oder für zusätzliche Nebenabreden. Der Kläger hat behauptet, bei Abschluß des Arbeitsvertrags sei vereinbart worden, er werde spätestens nach vier bzw. fünf Jahren in die TG 7 bzw. TG 8 höhergruppiert oder die UR 79 würde auf das Arbeitsverhältnis auch in Zukunft ohne Rücksicht auf ihre weitere Geltung angewendet.

b) Die mündlich abgeschlossene Nebenabrede ist wirksam. Ihr steht nicht entgegen, daß ein schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit für sich hat (vgl. BGH LM Nr. 24 zu § 242 (Be) BGB; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., § 32 III 2, S. 133). Dies zwingt den Kläger lediglich zum Nachweis der Vereinbarung.

c) Die Beklagte kann auch nicht mit Erfolg einwenden, die Gebietsdirektoren seien zur Abgabe einer derartigen Zusage nicht zuständig gewesen. Denn es ist unstreitig, daß zumindest der Gebietsdirektor G die Einstellungsgespräche mit dem Kläger mit Wissen und Duldung der Beklagten geführt und dieser auch die gesamten mit der Einstellung in Zusammenhang stehenden Formalitäten erledigt hat. Damit sind aber zumindest die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Duldungs- und auch die einer Anscheinsvollmacht gegeben, wobei sich die Streitfrage, ob die Duldungsvollmacht auf schlüssiger Bevollmächtigung beruht oder ob sich die daraus resultierende Vollmacht aufgrund Rechtsscheins ergibt, hier nicht stellt (vgl. hierzu BGH LM Nr. 4 zu § 167 BGB; Palandt/Heinrichs, BGB, 50. Aufl., Anm. 4 b aa zu §§ 170 bis 173



einerseits; Larenz, BGB, Allg. T., 5. Aufl., § 33 I a anderseits).

d) Das Landesarbeitsgericht hat sich nach alledem zu Unrecht nicht mit der Behauptung des Klägers auseinandergesetzt und es unterlassen, dem insoweit gestellten Beweisantritt nachzugehen. Unterläßt es der Tatsachenrichter aber, den wirklichen Willen der Parteien bei Vertragsschluß festzustellen und die hierfür angeordneten Beweise zu erheben, so liegt hierin eine Verletzung des § 286 ZPO (vgl. BAG Urteil vom 12. Juni 1975 - 3 AZR 355/74 - AP Nr. 39 zu § 133 BGB). Dies ist von der Revision nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 ZPO gerügt worden. Das Landesarbeitsgericht wird diesen, von der Beklagten bestrittenen Vortrag daher in der erneuten Verhandlung aufzuklären haben.

III. Die Feststellung des zwischen den Parteien streitigen Inhalts der dem Kläger gegebenen Zusagen konnte auch nicht etwa deshalb dahingestellt bleiben, weil der Kläger bereits mit Rücksicht auf die Ausnahmeregelung in der Betriebsvereinbarung vom 9. März 1988 einen Anspruch auf Höhergruppierung nach jeweils einem Jahr hatte.

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat auf der Grundlage der von ihm hierzu durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, die im Zusammenhang mit der Betriebsvereinbarung vom 9. März 1988 zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsleitung vereinbarte Ausnahmeregelung habe sich nur auf solche Finanzierungsberater bezogen, die in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis 1. Januar 1987 als Externe für die Beratungsteams mit der Zusage eingestellt wurden, binnen fünf



Jahren in die TG 8 aufsteigen zu können und neben dem Tarifgehalt nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung vom 14. Juni 1985 Provisionen verdienen zu können. Es hat dabei insbesondere die Aussagen des Leiters der Personalverwaltung und des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats sowie den zu diesem Thema geführten Schriftwechsel im einzelnen verwertet. Diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nur daraufhin überprüfen, ob die Auslegung des Landesarbeitsgerichts rechtlich möglich, mit den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB vereinbar, sowie frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ist und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt wurden (BAGE 58, 283, 293 = AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Solche Auslegungsfehler sind weder ersichtlich noch von der Revision in zulässiger Weise gerügt worden. Denn deren Rüge, das Landesarbeitsgericht habe die Beweisangebote T und E nicht berücksichtigt, bezieht sich nicht auf die Auslegung der Betriebsvereinbarung, sondern ausdrücklich auf das Rundschreiben vom 10. Oktober 1988.

b) Der Kläger ist aber in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis 1. Januar 1987 weder bei der Beklagten als Finanzierungsberater neu eingestellt worden, noch aus anderen Bereichen der Beklagten kommend, als Finanzierungsberater erstmals eingesetzt worden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, der Kläger könne sich auf die alten Umgruppierungsrichtlinien nicht mit Rücksicht auf das Rundschreiben vom 10. Oktober 1988 berufen. Schon aus der Überschrift dieses Schreibens ergibt sich, daß



damit lediglich die neue Betriebsvereinbarung über Umgruppierungsfristen bekanntgemacht und nicht etwa eine neue Anspruchsgrundlage in Erweiterung der Betriebsvereinbarung geschaffen werden sollte. Auch insoweit ist der Senat an diese Auslegung durch das Landesarbeitsgericht gebunden. Auslegungsfehler sind nicht ersichtlich. Soweit der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Zeugen T und E in diesem Zusammenhang nicht vernommen, geht diese Rüge fehl. Der Kläger hat diese Zeugen nämlich nicht als Zeugen über den Inhalt der Ausnahmeregelung benannt, sondern zu der Tatsache, der örtliche Betriebsrat der Beklagten habe den Kläger als unter die Ausnahmeregelung fallend gemeldet. Das gleiche gilt, wenn man als unter Beweis gestellte Behauptungen annehmen wollte, die Beklagte habe sich eine falsche Vorstellung von dem gemacht, was sie damals zugesagt hat. Das Landesarbeitsgericht hat seine Auslegung des Rundschreibens nämlich nicht auf irgendwelche Vorstellungen einer der beiden Parteien der Betriebsvereinbarung gestützt, sondern zutreffend auf den sich bei objektiver Betrachtungsweise ergebenden Sinn der mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Ausnahmeregelung. Allein darauf kommt es aber an und nicht auf die Vorstellung einer der Parteien der Betriebsvereinbarung. Der Beweisanstritt bezog sich damit aber auf unerheblichen Sachvortrag des Klägers und ist deshalb zu Recht außer acht gelassen worden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch zutreffend angenommen, der Kläger könne sich nicht auf die Ausnahmeregelung berufen mit Rücksicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAGE 38, 118, 125 = AP Nr. 47 zu



§ 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 45, 86 ff. = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, jeweils m.w.N.) dann verletzt, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regelungen Leistungen gewährt und hiervon ohne sachlichen Grund einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ausnimmt oder schlechterstellt. Im vorliegenden Fall sollten aber nach der Vereinbarung nur solche Mitarbeiter begünstigt werden, die bei ihrer Einstellung oder Umstellung sowohl in ihren Erwartungen, durch höhere Leistungen Provisionen verdienen zu können, als auch in ihrem Vertrauen, innerhalb von fünf Jahren die TG 8 erreichen zu können, enttäuscht worden waren. Dies ist ein sachlicher Grund für die besondere günstigere Regelung für diese Mitarbeiter. Der Kläger ist mit diesen nicht vergleichbar, da er, selbst wenn die Beweisaufnahme die von ihm behauptete Zusage ergibt, eben nur hinsichtlich der Beförderungschancen bei seiner Einstellung als Finanzierungsberater enttäuscht worden wäre.

4. Anhaltspunkte dafür, daß die zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung über die Neuregelung der Eingruppierungsrichtlinien nicht der Billigkeit (§ 315 BGB) entsprach, sind vom Kläger weder vorgetragen worden noch sonst ersichtlich (vgl. hierzu BAGE 39, 295, 304 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 5 der Gründe; BAG Urteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 156/87 - AP Nr. 45 zu § 112 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe).



IV. Nach alledem kann hier auch dahingestellt bleiben, ob der Kläger im übrigen seiner Darlegungslast zu den einzelnen Merkmalen der von ihm begehrten Tarifgruppen genügt hat.

Schaub

Dr. Etzel

Schneider

Wiese

Pahle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)