Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 551/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 27. Mai 1987 - 4 AZR 551/86 -
I. Arbeitsgericht Gießen	Urteil vom 28. August 1985 - 3 Ca 234/85 -
II. Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 3. Juli 1986 - 9 Sa 1268/85 -

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

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit der Absenkung der Eingangsvergütung

Gesetz: BAT § 74, §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. II a, III (Absenkung); HessPersVG § 61

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Wirksamkeit der Absenkung der Eingangsvergütung; Mitbestimmung im öffentl. Dienst (Hessen); TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 551/86
---
9 Sa 1268/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
27. Mai 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Mai 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und Wiese für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. Juli 1986 - 9 Sa 1268/85 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger steht seit 1. Januar 1985 in den Diensten des beklagten Landes und wird zum Zwecke der Weiterbildung zum Arzt der Augenheilkunde an der J -Universität in G beschäftigt. Der Arbeitsvertrag ist bis 31. Dezember 1989 befristet. Der Kläger übt Tätigkeiten der VergGr. II a BAT aus. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 17. Dezember 1984 haben die Parteien die Eingruppierung des Klägers in die VergGr. III BAT vereinbart. In § 2 des Arbeitsvertrags heißt es:

> "Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Vergütungsordnung zum BAT sind auf das Arbeitsverhältnis auch die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 27. Dezember 1983 (bekanntgegeben mit HMdI - Rundschreiben vom 28. Dezember 1983 - St. Anz. 1984 S. 66) anzuwenden."

Nach diesen Richtlinien ist für Tätigkeiten nach der VergGr. II a BAT bei Neueinstellungen in den ersten vier Jahren

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Vergütung nach VergGr. III BAT vorgesehen.

Vor der Einstellung des Klägers lehnte der Personalrat eine Eingruppierung des Klägers in die VergGr. III BAT ausdrücklich ab, da der Kläger Aufgaben ausüben sollte, die gemäß VergGr. II a BAT bezahlt werden müßten.

Das beklagte Land zahlte dem Kläger gemäß der Vereinbarung im Arbeitsvertrag Vergütung nach VergGr. III BAT. Hiergegen richtet sich die Klage. Der Kläger begehrt von dem beklagten Land Vergütung nach VergGr. II a BAT.

Der Kläger hat vorgetragen, wegen der fehlenden Zustimmung des Personalrats zur Einführung der TdL-Richtlinien als neuer Entlohnungsgrundsätze und zur Eingruppierung des Klägers sei die Vergütungsvereinbarung unwirksam. Deshalb schulde das beklagte Land ihm die übliche Vergütung. Für die von ihm ausgeübten Tätigkeiten sei eine Vergütung nach VergGr. II a BAT üblich. Darüber hinaus verstoße das beklagte Land gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn es nur die Vergütung der neu eingestellten Angestellten, die nach den VergGrn. V a, V b, IV b und II a BAT eingruppiert seien, absenke, bei Neueinstellungen von Angestellten der übrigen Vergütungsgruppen aber keine Absenkung vornehme.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an ihn Vergütung nach der VergGr. II a der Anlage 1 a zum BAT zu

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, die zwischen den Parteien getroffene Vergütungsvereinbarung sei wirksam. Der isolierte Widerspruch des Personalrats gegen die Eingruppierung sei unerheblich, da dem Personalrat bei der Einstellung ein solches Widerspruchsrecht nicht zustehe. Im übrigen sei für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1983 mit Tätigkeiten der VergGr. II a BAT neu eingestellt seien, die Vergütung nach VergGr. III BAT die übliche Vergütung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Das beklagte Land ist nicht verpflichtet, an den Kläger Vergütung nach VergGr. II a BAT zu zahlen. Denn dem Kläger steht keine Vergütung nach VergGr. II a BAT, sondern nur Vergütung nach VergGr. III BAT entsprechend den im Arbeitsvertrag vereinbarten TdL-Richtlinien zu.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ein tariflicher Anspruch auf die begehrte Vergütung nach VergGr. II a BAT steht dem Kläger nicht zu. Denn die Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT ist wirksam gekündigt (BAG Beschluß vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, AP Nr. 1 zu § 74 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Nachwirkung der Anlage 1 a zum BAT gemäß § 4 Abs. 5 TVG erstreckt sich nicht auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, da dieses erst nach Außerkrafttreten der Anlage 1 a zum BAT begründet worden ist (BAG, aaO). Auch die Tarifbindung beider Parteien ändert daran nichts.

Im Arbeitsvertrag der Parteien ist entsprechend den TdL-Richtlinien Vergütung nach VergGr. III BAT wirksam vereinbart. Hierbei ist davon auszugehen, daß die Vereinbarung der TdL-Richtlinien im Arbeitsvertrag nur das widerspiegeln soll, was zivilrechtlich gilt. Insoweit gilt nichts anderes als bei der Vereinbarung der Anwendung von tariflichen Bestimmungen, die der Senat auch dahin auslegt, daß sie nur das widerspiegelt, was tarifrechtlich gilt (vgl. BAGE 27, 22, 31 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Die Vereinbarung der TdL-Richtlinien vom 27. Dezember 1983 in dem Arbeitsvertrag der Parteien kann danach nur dann Wirksamkeit entfalten, wenn das beklagte Land sie nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zum Inhalt des Arbeitsvertrags machen durfte. Das ist vorliegend zu bejahen.

Entgegen der Auffassung des Klägers steht dem Personalrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung der TdL-Richtlinien in die ab 1. Januar 1984 abgeschlossenen Arbeitsverträge des

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beklagten Landes zu. Der insoweit in Betracht kommende § 61 Abs. 1 Nr. 13 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) in der Fassung vom 2. Januar 1979 (GVBl. S. 1) gewährt dem Personalrat bei der Einführung der TdL-Richtlinien kein Mitbestimmungsrecht. § 61 Abs. 1 Nr. 13 HPVG lautet:

> (1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen, insbesondere über
>
> .....
>
> 13. Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie Festsetzung der Akkord-, Stücklohn- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren,
>
> .....

Die TdL-Richtlinien stellen keinen Entlohnungsgrundsatz im Sinne von § 61 Abs. 1 Nr. 13 HPVG dar. Unter Entlohnungsgrundsatz sind die Grundsätze zu verstehen, nach denen in der Dienststelle das Arbeitsentgelt bemessen wird, z. B. ob das Arbeitsentgelt zeitbezogen oder leistungsbezogen sein soll, ob ein Prämienlohnsystem eingeführt werden soll, ob die Lohn- oder Gehaltsfestsetzung nach abstrakten Tätigkeitsmerkmalen erfolgen soll oder ob für sie eine Positionsrangfolge und eine Leistungsbeurteilung maßgebend sein soll (vgl. Dietz/Richardi, BPersVG, Bd. 2, 2. Aufl. 1978, § 75 Rz 279 f.). Danach besteht im Bereich des öffentlichen Dienstes des beklagten Landes der Entlohnungsgrundsatz, daß das Gehalt der Angestellten nach abstrakten

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Tätigkeitsmerkmalen festgesetzt wird. Daran hat sich durch die Absenkung der Eingangsgehälter nach den TdL-Richtlinien nichts geändert. Auch unter Berücksichtigung der TdL-Richtlinien erfolgt die Vergütung nach abstrakten Tätigkeitsmerkmalen. Die TdL-Richtlinien haben lediglich die Höhe der Vergütung für einen Teil der Angestellten geändert. Das ist aber eine lohnpolitische Entscheidung über die Gehaltshöhe, die nicht mitbestimmungspflichtig ist. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bezieht sich nur auf die Fragen, von denen die Gestaltung der Arbeitsentgelte abhängt (Dietz/Richardi, aaO, § 75 Rz 275; ähnlich: Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, BPersVG, 4. Aufl. 1977, § 77 Rz 118; Ilbertz, Personalvertretungsrecht, 1978, Rz 573; Geffken/Busch, PersVG, 2. Aufl. 1980, § 75 Anm. 24; Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, 4. Aufl. 1986, § 75 Rz 132; vgl. auch BVerwG vom 6. Februar 1987 - 6 P 8.84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Diese Auslegung des Begriffs des Entlohnungsgrundsatzes im Sinne des HPVG steht nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen), der im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die "geringere Vergütung für eine Eingangszeit" als mitbestimmungspflichtigen Entlohnungsgrundsatz angesehen hat. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind nämlich Fragen der betrieblichen Lohngestaltung mitbestimmungspflichtig, so daß damit alle Fragen der betrieblichen Lohngestaltung im Bereich der Privatwirtschaft erfaßt werden. Deshalb kann insoweit auch der Begriff des Entlohnungsgrundsatzes weiter ausgelegt werden als nach dem HPVG. Im übrigen ist im Bereich des

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

öffentlichen Dienstes der Begriff der "Lohngestaltung" nicht so umfassend wie im Bereich der Privatwirtschaft (vgl. BAG Urteil vom 27. Mai 1987 - 4 AZR 613/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Darüber hinaus bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des § 61 Abs. 1 Nr. 13 HPVG nur auf Entlohnungsgrundsätze, die für eine bestimmte Dienststelle aufgestellt werden, nicht aber auf Entlohnungsgrundsätze für den gesamten Geschäftsbereich einer Gebietskörperschaft. Dies folgt aus der Verknüpfung des Landespersonalvertretungsrechts mit Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Nach § 104 BPersVG sind in den Ländern die Personalvertretungen in sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten zu beteiligen, wobei eine Regelung angestrebt werden soll, wie sie für die Personalvertretungen in Bundesbehörden nach dem BPersVG festgelegt ist. Bezüglich der Lohngestaltung heißt es in § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG:

> (3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über
>
> .....
>
> 4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
>
> .....

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das bedeutet, daß Fragen der Lohngestaltung nur mitbestimmungspflichtig sind, wenn es um Maßnahmen innerhalb der Dienststelle geht. Nur die Lohngestaltung für eine bestimmte Dienststelle ist mitbestimmungspflichtig (Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, aaO, § 77 Rz 115; in diesem Sinne auch: Dietz/Richardi, aaO, § 75 Rz 278). Der hessische Gesetzgeber hat sich eng an die Vorschrift des § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG angelehnt und lediglich von dem zusammenfassenden und übergreifenden Begriff der "Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle" abgesehen. Deshalb kann nicht davon ausgegangen werden, daß er dem Personalrat ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht einräumen wollte als nach dem BPersVG; vielmehr wollte er das Mitbestimmungsrecht ersichtlich nur auf bestimmte Fragen der Lohngestaltung beschränken und hat insoweit wörtlich die Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG übernommen. Hat er sich insoweit an das BPersVG angelehnt, beziehen sich die von ihm geregelten Fragen der Lohngestaltung aber ebenso wie in § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG nur auf Maßnahmen innerhalb der Dienststelle und nicht auf übergreifende Fragen der Lohngestaltung, wie die TdL-Richtlinien, die das Land Hessen mit seinen Angestellten bei Neueinstellungen seit 1. Januar 1984 zu vereinbaren pflegt. Im übrigen kann davon ausgegangen werden, daß der Landesgesetzgeber im Zweifel der Vorschrift des § 104 BPersVG Rechnung tragen wollte und eine Regelung anstrebte, wie sie im BPersVG festgelegt ist.

Die Vereinbarung der VergGr. III BAT für die ersten vier Jahre durch die Bezugnahme auf die TdL-Richtlinien im Arbeitsvertrag ist auch nicht deshalb unwirksam, weil der Personalrat

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eine Eingruppierung des Klägers in die VergGr. III BAT ausdrücklich abgelehnt hat und das Land daraufhin das Mitbestimmungsverfahren nicht weiterbetrieben hat. Nach § 64 Abs. 1 Nr. 2 b HPVG hat der Personalrat in Personalangelegenheiten der Angestellten mitzubestimmen bei der "Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung". Der Personalrat hat zwar einer Eingruppierung des Klägers nach VergGr. III BAT widersprochen. Es ist aber bereits fraglich, ob darin ein wirksamer Widerspruch liegt. Denn der Kläger ist nach seinem Arbeitsvertrag in VergGr. II a BAT eingruppiert und nicht in VergGr. III BAT, erhält allerdings nach den TdL-Richtlinien nur Vergütung nach VergGr. III BAT in den ersten vier Jahren. Die Frage, ob ein wirksamer Widerspruch der Personalvertretung vorliegt, kann jedoch offenbleiben. Denn auch wenn das Land das Mitbestimmungsrecht des Personalrats insoweit verletzt hätte, berührt dies nicht die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags.

Dem Personalrat steht bei der Ein- und Höhergruppierung ebenso wie dem Betriebsrat in Betrieben der Privatwirtschaft nur ein Mitbeurteilungsrecht zu, da die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber Rechtsanwendung ist und kein Akt rechtlicher Gestaltung. Der tarifliche Entgeltanspruch besteht unabhängig von dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats (BAGE 42, 121, 126, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972). Das gilt auch, soweit es um die Eingruppierung nach vereinbarten Richtlinien geht. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats führt insoweit nur dazu,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

daß der Personalrat die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung verlangen kann (vgl. BAG, aaO).

Dem Kläger steht die begehrte Vergütung nach VergGr. II a BAT auch nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz darf der Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen nicht ungleich behandeln (BAG Beschluß vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 -, AP Nr. 2 zu § 74 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Eine solche sachfremde Ungleichbehandlung von Angestellten liegt nicht vor. Das beklagte Land hat unstreitig mit allen ab 1. Januar 1984 neu eingestellten Arbeitnehmern, denen Tätigkeiten der VergGr. II a BAT zugewiesen wurden, Vergütung nach VergGr. III BAT gemäß den TdL-Richtlinien vereinbart. Damit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. Mit Arbeitnehmern, die vor dem 1. Januar 1984 eingestellt wurden, läßt sich der Kläger nicht vergleichen. Vor dem 1. Januar 1984 war die Anlage 1 a zum BAT noch in Kraft. Gerade deren Außerkrafttreten bot dem Land die Möglichkeit, die Vergütungsordnung auf neue Grundlagen zu stellen. Dies entspricht auch der Regelung des § 4 Abs. 5 TVG, nach der abgelaufene Tarifnormen nur solange nachwirken, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt sind.

Auch eine Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern anderer Vergütungsgruppen, deren Eingangsvergütung nach den TdL-Richtlinien nicht abgesenkt wurde, liegt nicht vor. Das beklagte Land konnte nach Ablauf der Anlage 1 a zum BAT die Vergütung durch

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

entsprechende Vereinbarungen mit Arbeitnehmern neu ordnen. Die Tätigkeiten von Arbeitnehmern unterschiedlicher Vergütungsgruppen sind nicht miteinander vergleichbar. Nur innerhalb der einzelnen Vergütungsgruppen mußte das Land den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Im übrigen hat nach gefestigter Senatsrechtsprechung im Bereich der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 -, AP Nr. 2 zu § 21 MTL II; BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 -, AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung mit weiteren Nachweisen).

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

Dr. Neumann Dr. Freitag Dr. Etzel

H. Pallas Wiese

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

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