

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Ja   |
| Für die Fachpresse!        | Ja   |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

1. Erhöht der Arbeitgeber durch eine betriebseinheitliche Regelung die Gehälter seiner außertariflichen Angestellten, so hat er den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten.
2. Dient eine solche Regelung vor allem dem Zweck, die Verteuerung der Lebenshaltungskosten auszugleichen, dann darf die Gruppe der höherverdienenden Angestellten nicht völlig von der generellen Gehaltserhöhung ausgeschlossen werden.

Aktenzeichen: 5 AZR 132/77  
Urteil des BAG vom 17. Mai 1978 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 132/77

6 Sa 178/76 Niedersachsen

Verkündet am  
17. Mai 1978

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. Dezember 1976 - 6 Sa 178/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, aus Anlaß einer allgemeinen Anhebung der Gehälter für tarifliche und den größten Teil der außertariflichen Angestellten des Unternehmens auch das Gehalt des Klägers zu erhöhen.

Der Kläger war bei der Beklagten laut Anstellungsvertrag vom 19. Dezember 1973 im außertariflichen Arbeitsverhältnis als Leiter der Abteilung Personalwesen beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag zum 30. April 1975 beendet. Sein letztes Monatsgehalt betrug 3.700,-- DM brutto; außerdem war ihm eine Jahrestantieme von 3.500,-- DM brutto zugesagt worden.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1975 wurde das Gehalt für die tariflichen Angestellten um 6,8 % erhöht. Für die außertariflichen Angestellten wurde folgende Regelung getroffen:

- a) Angestellte mit AT-Vertrag bis zum monatlichen Bruttoeinkommen von 3.000,-- DM erhielten ab 1.1.1975 eine Gehaltserhöhung von 180,-- DM;
- b) Angestellte mit einem AT-Vertrag bis zu einem Bruttoeinkommen von 3.500,-- DM erhielten ab 1.1.1975 eine Gehaltserhöhung von 150,-- DM;
- c) Angestellte mit AT-Vertrag mit einem höheren Bruttogehalt als 3.500,-- DM erhielten eine Gehaltserhöhung nicht. Bis Ende Mai 1975 sollte insoweit noch eine Klärung herbeigeführt werden.

Die Beklagte entschied sich später dafür, die Bruttogehälter der außertariflichen Angestellten mit einem Bruttogehalt von mehr als 3.500,-- DM nicht zu erhöhen. Hiervon waren 27 Mitarbeiter - etwa der vierte Teil der außertariflichen Angestellten - betroffen; ein außertariflicher Angestellter, der die genannte Gehaltsgrenze überschritt, erhielt die Gehaltserhöhung, da sie mit ihm bereits in seinem Arbeitsvertrag vom 13. Februar 1974 vereinbart war.

Der Aufwand an Lohn- und Gehaltskosten hat im Monat April 1975 insgesamt 2.858.000,-- DM betragen, einschließlich der tarif-

- 3 -



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



- 3 -

lichen Gehaltserhöhungen von 520.000,-- DM. Eine Erhöhung auch für die außertariflichen Angestellten mit einem Gehalt von über 3.500,-- DM hätte monatliche Mehrkosten von 5.400,-- DM verursacht.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger einen Anspruch auf Gehaltserhöhung in Höhe von 2/3 der allgemeinen tariflichen Gehaltserhöhung vom 1. Januar 1975 an geltend. Er hat hierzu vorgetragen:

Die Übergehung der außertariflichen Angestellten mit einem Bruttoverdienst über 3.500,-- DM verletzte den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die allgemeine Gehaltserhöhung werde zunehmend von den steigenden Kosten der Lebenshaltung bestimmt, von denen auch die von der Gehaltserhöhung ausgeschlossene Angestelltengruppe betroffen werde. Mindestens 2/3 des Prozentsatzes der allgemeinen Gehaltserhöhung diene dem Ausgleich der steigenden Lebenshaltungskosten. In dieser Höhe sei auch für ihn eine Gehaltserhöhung berechtigt.

Der Kläger hat sein zunächst auf 670,93 DM beziffertes Klagebegehren ermäßigt und zuletzt beantragt,

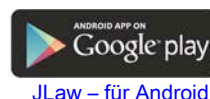
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 600,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert: Die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens habe Sparsamkeitsmaßnahmen erforderlich gemacht. Ein Sanierungsplan habe u.a. vorgesehen, die damalige Beschäftigtenzahl von 1.796 auf 1.000 zu senken. Diese Situation rechtfertige es auch, bei einem Teil der höherverdienenden Angestellten von einer Gehaltserhöhung abzusehen. Nach einem Vorstandsbeschluß sei auch das Gehalt solcher Mitarbeiter nicht angehoben worden, bei denen im Zeitpunkt der Gehaltserhöhung festgestanden habe, daß sie ausscheiden würden und nicht länger als zwei Jahre bei der Beklagten tätig waren. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könne in diesen Maßnahmen nicht erblickt werden. Eine betriebseinheitliche Regelung liege im Hinblick auf die abgestuften Gehaltserhöhungen nicht vor. Die Differenzierung sei auch nach sachlichen Gründen vorgenommen worden. Schließlich habe die Beklagte dem Kläger bei seinem Ausschei-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

den, ohne dazu rechtlich verpflichtet gewesen zu sein, eine anteilige Tantieme für 1975 in Höhe von 1.167,-- DM gezahlt und ihm gegenüber auf die Rückzahlung von Umzugskosten in Höhe von 1.670,60 DM verzichtet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers stattgegeben und dem Klagebegehren entsprochen. Mit seiner Revision begehrt die Beklagte Klageabweisung, während der Kläger Zurückweisung der Revision beantragt.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte hat, indem sie den Kläger in vollem Umfange von der Gehaltserhöhung ab 1. Januar 1975 ausschloß, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

1. Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung 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. Im vorliegenden Falle war daher zu entscheiden, ob die Beklagte eine willkürliche Differenzierung vorgenommen hat, d.h. ob die unterschiedliche Behandlung auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 48 a II 3, S. 424; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 37 I 5, S. 501; BAG ständige Rspr. zuletzt Urt. v. 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - [demnächst] AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Das Landesarbeitsgericht verneint einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im vorliegenden Falle offensichtlich deswegen, weil es der Beklagten eine willkürliche Verletzung dieses Grundsatzes nicht anlasten und daher ihre Regelung nicht mit dem "Makel der Willkür" behaften will. Hierbei wird zu Unrecht angenommen, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots setze beim Arbeitgeber auch subjektiv ein vorwerfbares Verhalten voraus und hafte ihm als Makel an. Eine derartige Annahme widerspricht Inhalt



- 5 -

und Zweck des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Gleichgültig, woraus man diesen Grundsatz herleitet - ob er etwa nichts anderes bedeutet als das Gebot, nach Billigkeit zu verfahren (BAG 23, 160 [163 f.] = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle, auch AP Nr. 2 aaO [jeweils unter II der Gründe]) oder ob die Billigkeitskontrolle mit dem Postulat der Gleichbehandlung lediglich die Ableitung aus Treu und Glauben gemeinsam hat (so Lieb, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [unter 2]) - in jedem Falle hat das Gleichbehandlungsgebot eine gerechte Behandlung der Arbeitnehmer zum Ziel. Hierbei kommt es nicht auf die Absichten des Arbeitgebers, sondern allein auf die objektiven Auswirkungen seiner kollektiv wirkenden Entscheidung an. Die zur Definition des Gleichbehandlungsgrundsatzes häufig anzutreffende Wendung, willkürliche Differenzierungen seien verboten, mag zu dem Mißverständnis beigetragen haben, daß auch subjektiv das Verhalten des Arbeitgebers vorwerfbar sein müsse und ihn mit einem Makel behafte. Tatsächlich ist jedoch mit willkürlicher Differenzierung lediglich die objektiv auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung gemeint.

2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch im Bereich der Entlohnung anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden (BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 13, 103 = AP Nr. 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; AP Nr. 36 und 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, das letztere Urteil auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Auch in diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen aus unsachlichen oder sachfremden Gründen von einer Erhöhung der Arbeitsentgelte auszuschließen.

Ob die Beklagte aus Gründen der Gleichbehandlung gehalten war, die außertariflichen Angestellten in die auf Tarifvertrag beruhende Lohnerhöhung einzubeziehen, braucht nicht entschieden zu werden (zu dem verwandten Problem der Gleichbehandlung zwischen Organisierten und Nichtorganisierten: Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 RdNr. 125 m.w.N.). Der Kläger beruft sich nicht auf den Tarifvertrag, sondern auf die damit im Zusammenhang stehende

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 -

Erhöhung der Entgelte für die außertariflichen Arbeitnehmer des Betriebs. Seine Forderung schließt sich dementsprechend auch der Höhe nach nicht an den Prozentsatz der Tariflohnerhöhung an, sondern liegt um mehr als ein Drittel darunter und damit im untersten Bereich der für außertarifliche Angestellte kraft betrieblicher Regelung vorgesehenen linearen Erhöhung, soweit diese Angestellten ein Bruttoeinkommen bis zu 3.500,-- DM beziehen. Er verlangt mit seiner Klage die Gleichbehandlung mit den außertariflichen Angestellten des Betriebs.

3. Im Bereich der außertariflichen Angestellten hat die Beklagte eine betriebseinheitliche Regelung getroffen, die nach der Höhe der Arbeitsentgelte differenziert und alle Arbeitnehmer mit einem höheren Bruttoeinkommen als 3.500,-- DM von der Gehaltserhöhung gänzlich ausschließt. Diese Regelung unterliegt der Nachprüfung daraufhin, ob mit ihr der Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten wurde.

Zu Unrecht macht die Revision geltend, im außertariflichen Bereich hätte keine einheitliche Regelung vorgelegen, da in drei Gruppen unterteilt worden sei, die jeweils unterschiedlich behandelt würden. Hierbei verkennt die Revision den Begriff einer betriebseinheitlichen Regelung. Mit ihm ist nicht eine Nivellierung oder eine schematische Gleichstellung aller Arbeitnehmer gemeint. Sie steht vielmehr im Gegensatz zur Aushandlung von Verträgen mit den einzelnen Arbeitnehmern. Wo der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Schranken von der Vertragsfreiheit Gebrauch macht, kann er nicht unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz zu bestimmten Leistungen verpflichtet werden. Es wäre daher nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitgeber z.B. mit einzelnen außertariflichen Angestellten arbeitsvertraglich für Gehaltserhöhungen einen anderen als den jährlichen Rhythmus vereinbarte. Zulässig wäre auch, wenn ein Arbeitgeber durch Arbeitsvertrag einzelne Angestellte, etwa wegen ihrer hervorgehobenen Stellung, gänzlich aus der betriebsüblichen Gehaltsbemessung herausnähme und mit ihnen z.B. erfolgs- oder leistungsabhängige Gehälter vereinbarte, möglicherweise mit Sondervergünstigungen wie Aufwandsentschädigungen, Benutzung firmeneigener Kraftfahrzeuge usw.

- 7 -



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



Im vorliegenden Falle handelt es sich jedoch nicht um derartige einzelvertragliche Abmachungen. Der Arbeitgeber hat vielmehr durch eine generelle, nach abstrakten Merkmalen (Gehaltshöhe) abgestufte Einheitsregelung von sich aus Gehaltserhöhungen gewährt und versagt. In einem solchen Falle muß er sein Vorgehen an dem Gebot der Gleichbehandlung messen lassen. Einer solchen Nachprüfung hält die betriebseinheitliche Regelung der Beklagten nicht stand. Soweit sich die Revision auf sachliche Gründe für die differenzierte Behandlung der außertariflichen Angestellten beruft, kann ihr nicht gefolgt werden.

4. Die Ansicht der Revision, eine Andersbehandlung der leitenden Angestellten, zu denen der Kläger gehöre, sei stets gerechtfertigt, ist in dieser Allgemeinheit nicht zutreffend. Auch diese Angestellten sind in den Betrieb eingegliedert und haben einen Anspruch darauf, nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandelt zu werden als die anderen Betriebsangehörigen (BAG AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [unter III 1 der Gründe]). Die Frage, ob eine Schlechterbehandlung dieser Angestellten auf sachlichen Kriterien beruht, kann daher nicht generell bejaht werden. Eine Differenzierung ist vielmehr auch zu Lasten dieser Arbeitnehmergruppe nur dann zulässig, wenn und soweit sie der generellen Regelung des Arbeitgebers gemäß ist. Daraus folgt, daß zunächst der Zweck der in Betracht kommenden Maßnahme zu ermitteln und danach zu beurteilen ist, ob der von der begünstigten Maßnahme ausgeschlossene Personenkreis berechtigterweise außerhalb der allgemeinen Zweckrichtung steht.

Der Zweck einer allgemeinen Lohn- und Gehaltserhöhung liegt in erster Linie im Ausgleich der Verteuerung der Lebenshaltungskosten. Andere mögliche Gründe, wie etwa Steigerung der Produktivität, günstige Ertragslage des Unternehmens oder Leistungsgesichtspunkte, treten demgegenüber in Zeiten relativ stark erhöhter Lebenshaltungskosten zurück und sind insbesondere im vorliegenden Falle, in dem die Beklagte sich ausdrücklich auf wirtschaftliche Schwierigkeiten beruft, nicht ersichtlich. Die Lebenshaltungskosten haben sich in dem hier interessierenden Zeitraum von 1974 auf 1975 um etwa 6 % verteuert und damit den Umfang der Lohn- und Gehaltserhöhungen wesentlich mitbestimmt.



- 8 -

Die Steigerung der Lebenshaltungskosten hat sämtliche Arbeitnehmer der Beklagten betroffen, auch die außertariflichen Angestellten mit einem Arbeitsentgelt von über 3.500,-- DM. Der vorwiegende Zweck der allgemeinen Gehaltserhöhung kann daher auch bei dieser Arbeitnehmergruppe erfüllt werden. Es ist somit vom Zweck dieser Maßnahme aus gesehen sachfremd, diese Personen- gruppe völlig aus der allgemeinen Gehaltserhöhung herauszunehmen.

Der Einwand, höher verdienende Angestellte könnten die Nachteile einer Verteuerung der Lebenshaltungskosten besser verkraften als die übrigen Arbeitnehmer, führt zu keiner anderen Beurteilung. Es wird nicht verkannt, daß die unteren Einkommensschichten, deren Arbeitsentgelte zu einem hohen Prozentsatz für die Grundbedürfnisse des Lebens verbraucht werden, unter der Erhöhung der Lebenshaltungskosten besonders zu leiden haben. Je höher das Einkommen ist, desto geringer wird der Anteil der für die Grundbedürfnisse ausgegeben zu werden pflegt. Mit höherem Einkommen ändert sich aber auch die Ausgabenstruktur der Verbraucher, ihre Lebensgewohnheiten erfordern einen höheren Aufwand und damit steigt ihr Lebensstandard. Ein Kaufkraftverlust ohne entsprechenden Ausgleich durch Gehaltserhöhungen führt hier zu einer Senkung des Lebensstandards und damit zu einer Minderung der im bisherigen Berufsleben erworbenen sozialen Stellung.

Unter Beachtung dieser Gesichtspunkte läßt sich zwar eine unterschiedliche Lohnerhöhung, die an soziale Merkmale anknüpft, etwa an die Bedürftigkeit und die verschiedenen Auswirkungen von Preissteigerungen auf die einzelnen sozialen Gruppen, in gewissen Grenzen als sachlich vertretbar ansehen (BAG AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [unter 2c der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Beklagte durfte aber eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern nicht gänzlich von einer für alle übrigen Arbeitnehmer vorgesehenen Lohnerhöhung ausnehmen, die zu einem wesentlichen Teil dem Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten zu dienen bestimmt war. Der Kläger konnte vielmehr nach Treu und Glauben damit rechnen, daß auch er bei einer solchen allgemeinen Gehaltserhöhung in angemessenem Umfange berücksichtigt würde.

- 9 -



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



- 9 -

5. Auch soweit die Revision sich zur Rechtfertigung des Ausschlusses der höherverdienenden außertariflichen Angestellten von jeglicher Lohnerhöhung auf ihre schlechte wirtschaftliche Lage beruft, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht diese Begründung als nicht stichhaltig angesehen. Es hat ausgeführt, daß bei monatlichen Lohn- und Gehaltskosten von 2.858.000,-- DM eine weitere Zahlung von 5.400,-- DM für die bisher von der Gehaltserhöhung ausgenommenen außertariflichen Angestellten nicht die wirtschaftliche Existenz der Beklagten berühren konnte; außerdem sei es nicht gerechtfertigt, dem Kläger insofern ein Sonderopfer aufzuerlegen.

Wirtschaftliche Schwierigkeiten können zwar grundsätzlich einen sachlichen Grund für differenzierte Gehaltserhöhungen abgeben (zu den ähnlich gelagerten Fällen finanzieller Erwägungen bei Verbesserungen von Versorgungsberechtigung vgl. BAG AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 2 c der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). In diesen Fällen muß aber der Arbeitgeber zur Überzeugung des Gerichts darlegen, daß diese Gründe für die Differenzierung maßgebend gewesen sind. Dies ist der Beklagten im vorliegenden Falle nicht gelungen. Die relativ geringen Beträge, die bei der Ausschlusung der betroffenen außertariflichen Angestellten von der Gehaltserhöhung eingespart werden konnten, sowie die Auferlegung eines Sonderopfers für diese Arbeitnehmergruppe, haben vielmehr nach der Überzeugung des Landesarbeitsgerichts die schlechte wirtschaftliche Lage nicht als stichhaltigen Grund für die differenzierte Gehaltserhöhung erscheinen lassen. Zwar sind betriebliche Sanierungsmaßnahmen im Zusammenhang zu betrachten. Im Rahmen eines Gesamtplanes kann eine Einzelmaßnahme mit für sich gesehen geringer finanzieller Auswirkung durchaus ihre sachliche Berechtigung haben. Es ist dagegen nicht sachgemäß und kann daher keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Behandlung bilden, wenn die Sanierung einseitig oder überwiegend zu Lasten weniger Arbeitnehmer vorgenommen wird. Nur eine gerechte Verteilung der Lasten kann eine Differenzierung rechtfertigen.

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

Im vorliegenden Falle wird - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend feststellt - den außertariflichen Angestellten mit über 3.500,-- DM Monatsverdienst ein Sonderopfer auferlegt, indem sie als einzige Arbeitnehmergruppe völlig von einer Gehaltserhöhung ausgeschlossen wurde. Während die Gehälter der außertariflichen Angestellten bis zu dieser Einkommensgrenze immerhin noch um 150,-- DM monatlich angehoben wurden und damit um ca. 4,3 % gestiegen sind, ging der Kläger, der um nur 200,-- DM über dieser Grenze lag, bei der allgemeinen Lohnerhöhung leer aus. Ein sachlicher Grund für diese Schlechterstellung ist, auch wenn man eine schlechte wirtschaftliche Lage der Beklagten in Rechnung stellt, hier nicht gegeben.

6. Die Beklagte kann den Ausschluß des Klägers von der Gehaltserhöhung auch nicht damit rechtfertigen, daß laut Vorstandsbeschuß alle Mitarbeiter an der Gehaltserhöhung ab 1. Januar 1975 nicht teilhaben sollten, bei denen im Zeitpunkt der Gehaltserhöhung festgestanden habe, daß sie ausscheiden und nicht länger als zwei Jahre bei der Beklagten tätig gewesen seien. Auch diese Differenzierung beruht auf sachfremden Erwägungen. Wie der Senat in seinem Urteil AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung ([zu 2 c der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) dargelegt hat, knüpft eine allgemein gewährte Lohnerhöhung objektiv an den Tatbestand der erbrachten Arbeitsleistung an. Der Ausschluß von Arbeitnehmern, die zwar im Lohnerhöhungszeitraum bei der Beklagten beschäftigt waren, aber später noch vor Ablauf einer zweijährigen Betriebszugehörigkeit ausgeschieden sind, läßt sich unter keinem vernünftigen Gesichtspunkt sachlich rechtfertigen.

7. Auch das von der Beklagten behauptete finanzielle Entgegenkommen beim Ausscheiden des Klägers ist nicht geeignet, den Ausschluß von der Gehaltserhöhung zu rechtfertigen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht betont, daß der Anspruch auf die anteilige Jahrestantieme für 1975 in Höhe von 1.167,-- DM auf dem Einstellungsvertrag beruhe und somit keinen Bezug zu der ein Jahr später

-11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

eingetretenen allgemeinen Gehaltserhöhung habe. Der Verzicht auf die Umzugskosten in Höhe von 1.670,60 DM ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Bestandteil des Aufhebungsvertrages vom 30. April 1975 gewesen und kann daher ebenfalls nicht als sachlicher Grund für eine Verweigerung einer Gehaltserhöhung gesehen werden.

8. Nach alledem durfte die Beklagte den Kläger nicht von der allgemein gewährten Gehaltserhöhung völlig ausschließen. Ihm steht vielmehr aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ein Anspruch auf Gehaltserhöhung vom 1. Januar 1975 bis zu seinem Ausscheiden am 30. April 1975 zu. Das Landesarbeitsgericht hat die Höhe des dem Kläger zustehenden Anspruchs auf 150,-- DM monatlich beziffert. Dabei hat sich das Gericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraums gehalten. Auch die Revision, die zwar den Grund des Anspruchs verneint, hat nichts vorgebracht, was auf eine Überschreitung der dem Tatsachengericht gezogenen Grenzen bei der Beurteilung der Anspruchshöhe hindeuten könnte.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Fenge

B. Keller

Dr. Hirt

