

Aktenzeichen: 5 AZR 185/78

LAG München Urteil des BAG vom 18. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung; TVG § 4 Abs. 1 Satz 1

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](#)

5 AZR 185/78

3 (4) Sa 786/77 München

Verkündet am
18. Juni 1980

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. Januar 1978 - 3 (4) Sa 786/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger verlangt eine Gehaltsnachzahlung. Er war vom 4. Dezember 1973 bis 30. Juni 1976 bei der Beklagten, die das "Straubinger Tagblatt" sowie mehrere andere kleinere Tageszeitungen im niederbayerischen und Oberpfälzer Raum herausgibt, tätig. Diesem Arbeitsverhältnis lag folgende schriftliche Vereinbarung vom 16. November 1973 zugrunde:

- "1. Sie treten am 4. Dezember 1973 als Redakteur in die Heimat- bzw. Bezirksredaktion unseres Verlages ein.
2. Ihr monatliches Bruttogehalt beträgt DM 2.406,--.
3. Wir vereinbaren eine Probezeit von drei Monaten, die gegebenenfalls auf Wunsch eines der beiden Unterzeichneten auf sechs Monate verlängert werden kann.
4. Im Falle eines Umzuges mit Ihrer Familie nach Straubing sind wir gerne bereit, die anfallenden Umzugskosten in einem angemessenen Rahmen zu bezahlen.
5. Bei der Zimmer- bzw. Wohnungssuche sind wir Ihnen selbstverständlich gerne behilflich.
6. Im übrigen gelten für beide Seiten, für Sie, wie auch für uns, die Mantel- und Gehaltstarifbestimmungen für Redakteure an Tageszeitungen."

Der Kläger hatte zunächst den Heimatteil der "Kötztinger Zeitung", eine Bezirksausgabe des "Straubinger Tagblatt", zu redigieren und zu gestalten. Mitte 1974 übertrug die Beklagte ihm diese Aufgabe auch für eine weitere Bezirksausgabe, die "Chamer Zeitung".

Beide Parteien waren nicht tarifgebunden.
Das zunächst vereinbarte Gehalt von 2.406,-- DM

- 3 -



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



- 3 -

entsprach einem Tarifgehalt der Gruppe III d des Gehaltstarifvertrages für Redakteure an Tageszeitungen (Redakteure ab vollendetem 20. Berufsjahr). Als Tarifgehalt hätte der Kläger nur das niedrigere Gehalt der Gruppe III b (Redakteure ab vollendetem 30. Lebensjahr) beanspruchen können. In der Folgezeit wurde die Vergütung des Klägers laufend entsprechend den Tariflohnerhöhungen angepaßt. Bei der Berechnung von Zuschlägen, bei der Zahlung von Krankenlohn und der Urlaubsvergütung richtete sich die Beklagte nach dem Gehaltstarifvertrag.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe ihn als Ressortleiter beschäftigt. Die Gehälter der Ressortleiter für Politik, Lokales (Straubing) und Sport sowie für die Redaktion Niederbayern/Oberpfalz lägen weit über dem Gehalt, das die Beklagte ihm gezahlt habe. Es gebe bei der Beklagten auch eine betriebliche Ordnung, nach der Angestellte ihrer Funktion gemäß bezahlt würden. Hiervon sei nur der Kläger ausgenommen worden; er sei als Redakteur bezahlt worden, obwohl er Ressortleiter gewesen sei. Für die Zeit vom 7. Juni 1975 bis zum 30. Juni 1976 errechnet der Kläger für sich einen Restlohnanspruch von insgesamt 13.160,-- DM. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 13.160,-- DM netto nebst 4 % Zinsen hieraus seit Zustellung der Klage zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, sie habe mit dem Kläger eine individuelle Lohnvereinbarung getrof-



- 4 -

fen. Der Kläger sei nicht als Ressortleiter beschäftigt worden. Sie habe auch den drei vom Kläger genannten angeblichen Ressortleitern kein Gehalt als Ressortleiter gezahlt. Die vom Kläger behauptete betriebliche Ordnung gebe es nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt er seinen Antrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Auf § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG kann der Kläger seine Ansprüche nicht stützen. Die Rechtsnormen des Gehaltstarifvertrages gelten nach dieser Bestimmung unmittelbar und zwingend nur zwischen den beiderseits Tarifgebundenen. Dazu gehörten die Parteien nicht.

2. Die vertragliche Abrede gibt dem Kläger ebenfalls kein Recht, das Tarifgehalt eines Ressortleiters zu fordern.

a) Zwar ist es möglich, daß die Parteien eines Arbeitsvertrages fehlende Tarifbindung durch eine Bezugnahme auf den Tarifvertrag ersetzen. Dies hat zur Folge, daß der in Bezug genommene Tarifvertrag zwischen ihnen wenn auch nicht unmittelbar und zwingend so doch kraft vertraglicher Abrede gilt.

b) Diese Inbezugnahme eines Tarifvertrages kann einen verschiedenen Inhalt haben. Die Parteien können vereinbaren, daß ihr gesamtes



Rechtsverhältnis sich nach den Bestimmungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages richten soll. Sie können aber auch vereinbaren, daß der Tarifvertrag nur für einzelne Rechtsbeziehungen gelten soll (vgl. Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 RdNr. 97 mit weiteren Nachweisen).

Das Berufungsgericht hat - insoweit durch Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts (§ 543 Abs. 1 ZPO) - angenommen, daß die Parteien das Gehalt des Klägers frei vereinbart und von der Bezugnahme auf den Gehaltstarifvertrag ausdrücklich ausgenommen hatten. Es hat dazu darauf verwiesen, daß die Parteien im schriftlichen Arbeitsvertrag verschiedene Punkte ihres Arbeitsverhältnisses besonders geregelt hatten, und daß erst "im übrigen" für beide Seiten Tarifbestimmungen gelten sollten. Daß das Gehalt nach einer tariflichen Gehaltstabelle ermittelt worden sei, stehe dieser Auslegung ebensowenig entgegen wie die spätere laufende Anpassung an die Tarifentwicklung.

Diese Auslegung des Berufungsgerichts enthält keinen Rechtsfehler. Das Berufungsgericht hat alle wesentlichen Umstände gewürdigt. Die Revision kann Rechtsfehler auch nicht aufzeigen. Gegen den Kläger spricht, darauf ist zusätzlich hinzuweisen, daß er von Anfang an eine höhere Vergütung erhielt als er nach dem Tarif zu beanspruchen hatte. Er wurde von Anfang an nicht "tarifgerecht" entlohnt.

3. Das Berufungsgericht hat auch Ansprüche des Klägers aufgrund von Gleichbehandlung im Ergebnis zu Recht abgelehnt. Die Beklagte war berechtigt, zwischen dem Kläger und den übrigen Ressortleitern zu differenzieren. Zwar ist



- 6 -

der Grundsatz der Gleichbehandlung auch im Lohnbereich anwendbar. Das ist etwa der Fall, wenn Arbeitsentgelte durch eine vertragliche Einheitsregelung generell angehoben werden (BAG Urteil vom 4. Februar 1976 - 5 AZR 83/75 - AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 2 b der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen), bei einer betriebseinheitlichen Erhöhung der Gehälter der außertariflichen Angestellten (BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - [demnächst] AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 2 der Gründe]), bei übertariflichen Zulagen (Urteil des Senats vom 22. August 1979 - 5 AZR 769/77 - [demnächst] AP Nr. 11 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung [zu 2 b der Gründe]) und bei Zahlung einer Verbandszulage (Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 46/78 - [demnächst] AP Nr. 43 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 3 a der Gründe]). In den diesen Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhalten hatte der Arbeitgeber mehreren Arbeitnehmern nach allgemeinen Kriterien Lohn gezahlt. Der mit dieser Lohnzahlung verfolgte Zweck traf auf die jeweils begünstigte Gruppe der Arbeitnehmer insgesamt zu. Das ist bei der hier vorliegenden individuellen Lohnvereinbarung anders. Sie hat den Zweck, durch die Höhe des Gehalts das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung (§ 611 Abs. 1 BGB) zu bestimmen. Dabei ist der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt, wenn die Tätigkeit einzelner Ressortleiter unterschiedlich bewertet wird, zumal Aufgaben und Bedeutung der einzelnen Ressorts nicht ohne weiteres vergleichbar sind.

4. Der Kläger kann danach nur den vereinbarten Lohn verlangen. Diesen hat er erhalten. Wei-

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

tergehende Ansprüche sind unbegründet. Die Revision des Klägers konnte daher keinen Erfolg haben.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Matthes

Dr. Florack Nitsche

