

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, §§ 259, 611, 612;
ZPO § 254

Leitsatz:

Werden zu einem bestimmten Zeitpunkt die Gehälter der tariflichen und der außertariflichen Angestellten allgemein erhöht, so darf ein außertariflicher Angestellter jedenfalls nicht insoweit von Gehaltserhöhungen ausgenommen werden, als in den individuell unterschiedlichen Anhebungen für diesen Personenkreis wegen der Steigerung des Lohn- und Preisniveaus auch ein "Grundbetrag" enthalten ist (im Anschluß an BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 13, 103 = AP Nr. 32 aaO. Ziff. 3 der Gründe 7).

Aktenzeichen: 5 AZR 224/72

Urteil des BAG vom 9. November 1972 LAG Düsseldorf (Köln)



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 9. November 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 1972 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Dr. Aufarth und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Weimer und Dr. Eck für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - Kammer Köln - vom 8. Februar 1972 - 8 Sa 434/71 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der am 8. Januar 1906 geborene Kläger ist seit dem 18. Januar 1943 bei der Beklagten beschäftigt. Seit 1950 ist der Kläger Handlungsbevollmächtigter. Im Jahre 1955 betrug sein Gehalt 1.200,-- DM. Es wurde in unregelmäßigen Abständen, etwa alle zwei Jahre, erhöht, zuletzt am 1. Juli 1966 auf 3.000,-- DM.

Bis zum Ende des Jahres 1965 war der Kläger der alleinige Leiter des Einkaufs. Seit Januar 1966 war die Leitung des Einkaufs noch auf zwei weitere Personen aufgeteilt, die dem Kläger nicht unterstanden.

Im Jahre 1970 führten die Parteien wegen einer Änderungskündigung der Beklagten einen Rechtsstreit. Dieser Streit endete durch Vergleich vom 17. Februar 1970 (2 Ca 62/70 Arbeitsgericht Köln), dessen Ziffer 1 u.a. wie folgt lautet:

"Der Kläger nimmt ab 23.2.1970 folgende Aufgaben unter den gleichen Bedingungen und Bezahlung wie bisher bei der Beklagten wahr: ..."

Es folgt sodann eine Aufzählung der vom Kläger zukünftig zu erfüllenden Aufgaben, die im wesentlichen in Marktbeobachtung und Beratung des Vorstands bestehen.

• Mit Schreiben vom 1. Oktober 1969 bat der Kläger, dessen Gehalt zuvor etwa alle zwei Jahre erhöht worden war, um eine Gehaltserhöhung. Hierauf teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 20. Oktober 1969 folgendes mit:

"Wie Ihnen bekannt ist, hat der Vorstand schon vor längerer Zeit beschlossen, die Gehälter unserer Abteilungsleiter jeweils zum 1. Januar eines Jahres zu überprüfen. Wir müssen auch Sie bitten, sich bis dahin zu gedulden."

In einem an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten gerichteten Rundschreiben vom 17. November 1970 heißt es u.a.:

- 3 -



"In aller Kürze können unsere kaufmännischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Erhöhung ihrer Gehälter rechnen."

In einem weiteren an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten gerichteten Rundschreiben vom 21. Dezember 1970 wird u.a. ausgeführt:

"Mit dem 1. Dezember 1970 ist ein neuer Gehaltstarifvertrag für alle kaufmännischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeschlossen worden.

...

Die Gehälter der Abteilungsleitungen und Substituten werden wie üblich im einzelnen festgelegt. Hierüber ergehen auch noch entsprechende Mitteilungen.

..."

Die Beklagte erhöhte die Gehälter der tariflichen Angestellten am 1. Dezember 1970, die Gehälter der außertariflichen Angestellten, wozu der Kläger als leitender Angestellter zu rechnen ist, um die Jahreswende 1970/71 mit Ausnahme des Gehalts des Klägers und - nach der Behauptung der Beklagten - eines weiteren außertariflichen Angestellten.

Der Kläger sieht hierin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Die Beklagte meint, dem Kläger stünden keine Ansprüche zu, weil der Gleichbehandlungsgrundsatz im Lohn- und Gehaltsbereich keine Anwendung finde, jedenfalls aber durch den Grundsatz der Vertragsfreiheit verdrängt werde, nach dem sie die Gehälter der außertariflichen Angestellten unterschiedlich festsetzen könne. Im übrigen sei die unterschiedliche Behandlung nicht willkürlich, sondern sachlich gerechtfertigt. Der Kläger sei nämlich ab Januar 1966 nicht mehr der alleinige Leiter des Einkaufs gewesen. Die beiden anderen Einkäufer hätten jetzt noch nicht das Gehalt des Klägers erreicht. Dieser habe keinen Anspruch darauf, in der Gehaltsskala immer die Spitzenposition zu behalten. Darüber hinaus würden die außertariflichen Angestellten nur nach der Bedeutung ihrer



Stellung und der von ihnen erbrachten Leistung bezahlt. Schließlich habe sich der Vorstand der Beklagten mit den Leistungen und der Haltung des Klägers wiederholt beschäftigen müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Verurteilung der Beklagten zur Auskunftserteilung über die Gehaltserhöhung für Abteilungsleiter und Handlungsbevollmächtigte ab 1. Dezember 1970 und zur Zahlung der sich aus der Auskunft ergebenden Gehaltserhöhung abgewiesen. Vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger folgende Anträge gestellt:

- "1. die Beklagte zu verurteilen, durch ihren Vorstand unter Vermeidung der höchstzulässigen Geld- bzw. Haftstrafen dem Kläger Auskunft darüber zu erteilen, um wieviel Prozent sich die Gehälter für Abteilungsleiter und Handlungsbevollmächtigte in ihren Diensten am 1. Januar 1971 erhöht haben;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger die Bezüge zu zahlen, die sich unter Zugrundelegung der Prozentzahl aus Ziff. 1. für ihn ab 1. Januar 1971 ergeben."

Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil dem Antrag zu 1. stattgegeben und die Revision zugelassen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, die die Verletzung formellen und materiellen Rechts rügt, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Der Senat stimmt im Ergebnis und im wesentlichen auch den Gründen des angefochtenen Urteils zu und geht davon aus, daß die Beklagte nach der Urteilsformel der angefochtenen Entscheidung zunächst verpflichtet ist, in Prozentsätzen die Gehaltserhöhungen für jeden einzelnen der genannten übertariflichen Angestellten anzugeben.

1. Für eine Stufenklage gemäß § 254 ZPO in Verbindung mit dem auf §§ 242, 259 BGB gestützten Auskunftsbegehren als

- 5 -

Hilfsanspruch für eventuelle Zahlungsansprüche ist nur dann ein Rechtsschutzinteresse zu bejahen, wenn es rechtlich mindestens als möglich erscheint, daß auf Grund der erteilten Auskunft Ansprüche geltend gemacht werden können. Eine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung schlechthin besteht nicht (BAG AP Nr. 1 - 3 zu § 242 BGB Auskunftspflicht; BAG AP Nr. 1 zu § 61 HGB; BAG AP Nr. 3 zu § 87 c HGB).

2. Auf Grund des gegenwärtigen Sach- und Streitstandes erscheint es aber als durchaus möglich, daß der Kläger auf Grund der zu erteilenden Auskunft Zahlungsansprüche gegen die Beklagte geltend machen kann. Zwar hat der Kläger keinen Anspruch auf Gehaltserhöhung auf Grund einer konkreten einzelvertraglichen Zusage der Beklagten. Auch aus dem Vergleich vom 17. Februar 1970 läßt sich unmittelbar kein derartiger Anspruch herleiten. Aus dem Vergleich ergibt sich aber immerhin - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt -, daß der Kläger so zu behandeln ist, als wenn sich sein Aufgabengebiet und seine Tätigkeit gegenüber seiner bisherigen Stellung als Abteilungsleiter nicht geändert hätten. Das gilt demnach auch für die Bestimmung des Gehalts. Dem Kläger kann also von der Beklagten nicht entgegengehalten werden, sein Aufgabenbereich habe sich verkleinert. Ob durch den Vergleich der Beklagten auch Einwendungen dahingehend abgeschnitten sind, Leistungen und Verhalten des Klägers hätten nicht mehr befriedigen können, vermag der Senat mangels Kenntnis der Akten des Rechtsstreits 2 Ca 62/70 (Arbeitsgericht Köln) nicht zu beurteilen. Diese Akten sind von den Vorinstanzen nicht in Bezug genommen worden. Gegebenenfalls wird das Landesarbeitsgericht bei der Verhandlung und Entscheidung über den Zahlungsanspruch des Klägers hierauf noch einzugehen haben. Insoweit trägt die Beklagte für die Gründe der Nichtberücksichtigung des Klägers bei der Lohn- und Gehaltserhöhung entgegen der Auffassung der Revision die Darlegungs- und Beweislast, da sie allein infolge der größeren Sachnähe und des Gesamtüberblicks das Erforderliche zur Klärung des Sachverhalts beitragen kann (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, Ziff. II 3 d). Deshalb bürdet das Gesetz auch dem eventuell Ver-

- 6 -



pflichteten den Auskunftsanspruch auf, wenn der Berechtigte in entschuldbarer Weise seine Ansprüche nicht beziffern kann.

3. Es ist der Revision zuzugeben, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 12, 294 = AP Nr. 31 aaO; BAG 13, 103 = AP Nr. 32 aaO; BAG AP Nr. 34 aaO; BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat vor dem dem Einzelarbeitsvertragsrecht zuzurechnenden Gleichbehandlungsgrundsatz; deshalb kann der Arbeitnehmer bei Vereinbarung einer bestimmten Vergütung (§ 611 Abs. 1 BGB) nicht allein mit der Begründung ein höheres Entgelt verlangen, anderen Arbeitnehmern gewähre der Arbeitgeber bei gleicher oder vergleichbarer Arbeitsleistung ein höheres Entgelt. Darum geht es hier aber nicht.

Der Kläger beruft sich vielmehr darauf, die Beklagte habe allen tariflich und übertariflich bezahlten Arbeitnehmern zum gleichen Zeitpunkt eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt, von der er nicht ausgenommen werden dürfe. Bei einer derartigen Fallgestaltung liegt gerade keine Vereinbarung über die Gehaltserhöhung als solche vor und es kommt unter Umständen eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung einer Erhöhung gemäß § 612 Abs. 2, § 242 BGB in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Bd., § 48 a IV S 427; BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 13, 103 = AP Nr. 32 aaO, Ziff. 3). Zwar sind auch bei Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sachgemäße Unterscheidungen möglich; insoweit trägt die Beklagte vor, sie habe die Gehälter der übertariflichen Angestellten, mit denen sich der Kläger vergleichen will, unter anderem nach Leistungsgesichtspunkten unterschiedlich erhöht. Damit ist aber noch nicht ausgeschlossen, daß in den Gehaltserhöhungen, wie das angefochtene Urteil ausführt, jedenfalls auch "lineare Komponente" angesichts des erheblichen Anstiegs der Preise und Gehälter in den Jahren 1970/71 enthalten ist. Jedenfalls von einem derartigen, gegebenenfalls noch festzu-

stellenden "Grundbetrag" der Gehaltserhöhung durfte der Kläger nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ausgeschlossen werden. Ob und inwieweit darüber hinaus die Beklagte auch mit einem näher zu spezifizierenden Vorbringen, die Leistungen des Klägers wären unbefriedigend gewesen, nicht mehr gehört werden kann, wird von einer weiteren Auslegung der Besitzstandsklausel des Vergleichs vom 17. Februar 1970 abhängen. Dies ist Aufgabe des Tatsachenrichters.

Nach alledem ist die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder Dr. Auffarth Bichler

Weimer Dr. Eck

