

Aktenzeichen: 5 AZR 290/85

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. März 1986

- 5 AZR 290/85 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteile vom 8. September 1983

und 9. Februar 1984

- 10 Ca 86/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 7. Februar 1985

- 9 Sa 1720/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Lohnerhöhung aus Gleichbehandlung

Gesetz:

BGB § 611, § 242 Gleichbehandlung

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 290/85

9 Sa 1720/83 Frankfurt am Main

Verkündet am
19. März 1986

Clobes,

Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

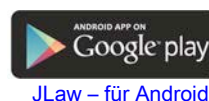
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Arntzen für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. Februar 1985 - 9 Sa 1720/83 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten 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 die Klägerin Anspruch auf eine Gehaltserhöhung hat.

Die Beklagte, eine staatliche türkische Fluggesellschaft, unterhält in Frankfurt am Main eine Niederlassung, in der sie 18 Arbeitnehmer beschäftigt. Hiervon sind acht Mitarbeiter aus der Türkei für einen in der Regel vierjährigen Arbeitseinsatz in die Bundesrepublik Deutschland entsandt, zehn Mitarbeiter sind für einen dauernden Einsatz in der Niederlassung lokal eingestellt worden. Die Klägerin ist seit dem 1. April 1977 in der Niederlassung als Büroangestellte und Direktionssekretärin im Bereich "Verkauf/Verkehr" tätig und gehört zu der Gruppe der lokal eingestellten Mitarbeiter. Auf das Arbeitsverhältnis ist nach übereinstimmender Auffassung der Parteien deutsches Recht anzuwenden.

Die Beklagte entlohnt die Mitarbeiter nach einem Gehaltssystem, das in vier Vergütungsgruppen von D 1 nach D 4 gegliedert ist und Unter- und Obergrenzen für die einzelnen Vergütungsgruppen festsetzt. Die Vergütungsgruppen sind wie folgt bezeichnet:



- D 1 Planstelle für den Direktor
- D 2 Planstelle für den Verkaufsleiter, Leiter und Aquisiteur
- D 3 Planstelle für Leiter, Buchhaltung und Vizebuchhaltung
- D 4 Planstelle für weiteres Büropersonal.

Die Beklagte bezahlte bis zum 30. Juni 1982 von den aus der Türkei entsandten Arbeitnehmern fünf nach den Obergrenzen der Vergütungsgruppe D 1 bis D 3 und die drei im Bereich Verkauf/Verkehr tätigen Mitarbeiter C, K und Ki nach der Obergrenze der Vergütungsgruppe D 4. Bei der Entlohnung des örtlich eingestellten Personals, die - mit Ausnahme eines Arbeitnehmers - in der Vergütungsgruppe D 4 eingruppiert sind, wurden Abschläge in unterschiedlicher Höhe vorgenommen. Das Bruttomonatsgehalt der Klägerin betrug 2.100,-- DM.

Am 1. Juli 1982 wurden gemäß einem zentralen Finanzplan die Obergrenzen der Vergütungsgruppen angehoben und die Gehälter der entsandten Arbeitnehmer entsprechend erhöht. Die Anhebung der Gehaltsobergrenzen gestaltete sich wie folgt:

	bis 30. Juni 1982	ab 1. Juli 1982
D 1	4.950,-- DM	5.540,-- DM
D 2	4.190,-- DM	4.730,-- DM
D 3	3.430,-- DM	4.065,-- DM
D 4	2.860,-- DM	3.575,-- DM.

Ab dem 1. Juli 1982 wurden die drei bisher nach der Ge-



haltsgruppe D 4 entlohten Mitarbeiter des entsandten Personals in die Gehaltsgruppe D 3 eingruppiert und nach der Obergrenze dieser Gehaltsgruppe vergütet; ihr Gehaltsanspruch erhöhte sich damit von 2.860,-- auf 4.065,-- DM. An ihrer Tätigkeit in der Niederlassung änderte sich nichts. Zwischenzeitlich sind die Mitarbeiter C und K in die Türkei zurückversetzt worden.

Ab dem 1. Februar 1983 erhielten die lokal eingestellten Arbeitnehmer - mit Ausnahme eines Mitarbeiters - eine 10 %ige Gehaltserhöhung; das Bruttomonatsgehalt der Klägerin erhöhte sich von 2.100,-- auf 2.310,-- DM.

Mit der Klage macht die Klägerin geltend, die Beklagte verletze den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie den aus der Türkei entsandten Arbeitnehmern eine Gehaltserhöhung gewähre, die örtlich angestellten Arbeitnehmer von dieser Erhöhung ausnehme und sodann das Gehalt in wesentlich geringerem Maße erhöhe, als dies bei den von der Tätigkeit her vergleichbaren Mitarbeitern der Fall sei. Durch die ab dem 1. Juli 1982 allgemein vorgenommene Gehaltserhöhung habe der zwischenzeitlich eingetretene Preisverfall ausgeglichen werden sollen, einzelne Arbeitnehmer dürften daher von dieser Erhöhung nicht ausgenommen werden. Den sachlichen Unterschieden zwischen beiden Arbeitnehmergruppen sei dadurch Rechnung getragen, daß die entsandten Mitarbeiter ohnehin immer eine wesentlich höhere Vergütung erhalten hätten. Dieser Abstand bleibe auch bei einer prozentualen Erhöhung der Gehälter erhalten. Da ihre Tätigkeit mit der der Mitarbeiter C, K und Ki vergleichbar sei, sei ihr



Gehalt auch entsprechend der diesen Mitarbeitern gewährten Gehaltserhöhung in Höhe von 41,96 % anzuheben.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 8.642,76 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus je 881,16 DM seit 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 1982 und 1. Januar 1983 sowie aus je 671,16 DM seit 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai und 1. Juni 1983 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Sie hat hierzu vorgetragen, die unterschiedliche Behandlung der entsandten und der vor Ort eingestellten Mitarbeiter habe ihren Grund darin, daß die erstere Gruppe einem höheren Mobilitätsrisiko unterworfen sei. Die Versetzung der Mitarbeiter in die Bundesrepublik Deutschland sei stets mit erheblichen Schwierigkeiten und Kosten, z.B. bei der Anmietung von Wohnungen, der Beschaffung von Haushaltsgegenständen, der Bereitstellung von Kautionen etc. verbunden. Die Gruppe der entsandten Mitarbeiter sei zudem regelmäßig wegen der doppelten Haushaltsführung den höheren Teuerungsraten in der Türkei ausgesetzt, die im Jahre 1981 34,1 % und im Jahre 1982 27,4 % betragen habe; die Inflationsrate in der Bundesrepublik Deutschland habe sich dagegen im gleichen Zeitraum nur auf 5 bis 5,5 % pro Jahr belaufen. Auch wenn - wie zwischen den Parteien un-



streitig ist - keiner der Mitarbeiter in der Niederlassung einer doppelten Haushaltsführung in der Türkei und in der Bundesrepublik unterworfen sei, sei es doch zulässig, dies als Regelfall zu unterstellen, da diese Mitarbeiter jederzeit mit einer Rückversetzung in die Türkei rechnen müßten.

Im übrigen handele es sich bei dem entsandten Personal um Arbeitnehmer mit wertvollen und mehrseitigen Erfahrungen; dies wirke sich auf die Qualität der Arbeit aus. Die leitenden und mittleren Positionen in den im Ausland befindlichen Betriebsstätten würden durch entsandte Mitarbeiter besetzt, während das örtliche Personal grundsätzlich normale Büroarbeiten verrichte. Der Eindruck, daß das Gehalt der entsandten Mitarbeiter um fast 42 % erhöht worden sei, ergebe sich lediglich daraus, daß bei drei dieser Mitarbeiter die allgemeine Erhöhung der Gehaltsobergrenzen mit einer neuen Eingruppierung zusammengefallen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

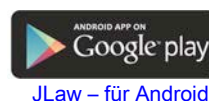
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

I. Die Begründung, mit der das Berufungsgericht die Klage ab-



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



gewiesen hat, hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Beklagte verstoße mit den auf die entsandten Mitarbeiter beschränkten Gehaltsanhebungen nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es hat ausgeführt, das von der Beklagten praktizierte Gehaltssystem enthalte keine nähere Konkretisierung von Tätigkeitsmerkmalen, so daß auch nicht feststehe, daß die Tätigkeit der Klägerin und des von ihr zum Vergleich herangezogenen Beschäftigtenkreises wirklich vergleichbar seien. Die Beklagte handele zudem auch sachgerecht, wenn sie ihr Stammpersonal aus der Türkei, das in jeweils vierjährigem Turnus auf drei Kontinenten versetzt werden könne und dabei mit vielfältigen Schwierigkeiten konfrontiert werde, nach Maßgabe des Gehaltssystems anders, und zwar besser als das örtlich eingestellte Personal entlohne. Dabei seien die sich aus den Versetzungen ergebenden Erschwernisse für die Gehaltsfindung nach abstrakten Merkmalen zu berücksichtigen, so daß es im Einzelfall nicht darauf ankomme, ob der aus der Türkei entsandte Mitarbeiter seine Wohnung in der Heimat auch tatsächlich beibehalte oder nicht. Der Anspruch auf Gehaltserhöhung sei ebenfalls nicht unter dem Gesichtspunkt des Inflationsausgleichs begründet. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebiete vielmehr, Teuerungszulagen nur denjenigen Arbeitnehmern in gleichem Umfang zu gewähren, die von der Teuerung in ähnlicher Weise betroffen seien. Im Hinblick auf die besonders hohen Teuerungsraten in der Türkei in den Jahren 1981 und 1982, denen die entsandten Mitarbeiter wegen der Verwurzelung der Lebensverhältnisse in der Heimat stärker unterworfen seien, könne es nicht



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



als willkürlich angesehen werden, wenn das örtliche Personal nicht an der Gehaltserhöhung zum 1. Juli 1982 beteiligt worden sei.

2. Mit diesen Ausführungen hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht jede sachwidrige Differenzierung zwischen den entsandten und den am Ort der Niederlassung eingestellten Mitarbeitern bei der Anhebung der Gehälter verneint. Die Beklagte hat zum einen die Erhöhung der Gehälter im Rahmen einer allgemeinen Anhebung der Gehaltsobergrenze des Vergütungssystems vorgenommen; zugleich hat sie hiervon unabhängig die Mitarbeiter C , K und Ki nach einer höheren Gehaltsgruppe vergütet. Die unterschiedliche Anhebung der Gehälter und der unterschiedliche Kreis der jeweils begünstigten Arbeitnehmer veranlassen, zwischen beiden Gehaltserhöhungen zu unterscheiden.

3. Dem Berufungsgericht ist darin zuzustimmen, daß die Klägerin ihren Anspruch auf Lohnerhöhung nicht mit Erfolg darauf stützen kann, sie sei mit den drei Kollegen K , C und Ki gleichzubehandeln und ihr stehe daher ebenfalls die diesen Mitarbeitern gewährte Gehaltserhöhung zu.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen. Das gilt auch im Bereich der Entlohnung, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche einheitliche Regelung nach allgemeinen



Grundsätzen angehoben werden. Wenn der Arbeitgeber jedoch auf Grund einzelvertraglicher Abreden einzelne Arbeitnehmer besserstellt, kann er nicht unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet werden, die gleichen Leistungen an alle Arbeitnehmer zu erbringen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt BAG 45, 76, 81 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 b der Gründe). Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitgeber z.B. mit einzelnen Arbeitnehmern arbeitsvertraglich höhere Gehaltserhöhungen vereinbart, als sie üblicherweise im Betrieb gewährt werden. Zulässig ist es auch, wenn ein Arbeitgeber durch Arbeitsvertrag einzelne Arbeitnehmer - etwa wenn diese besonderen Aufwendungen ausgesetzt sind - aus der betriebsüblichen Gehaltsbemessung ausnimmt und sie besser als vergleichbare Arbeitnehmer vergütet werden.

b) Im Streitfall ist davon auszugehen, daß die Beklagte den von der Klägerin angeführten drei entsandten Arbeitnehmern durch einzelvertragliche Abmachungen eine weitere Gehaltserhöhung gewährte, ohne daß hierbei eine abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern entstanden ist.

Dafür spricht bereits, daß allein diesen Mitarbeitern die außergewöhnlich hohe Gehaltserhöhung von annähernd 42 % gezahlt wurde und sie damit in der Gehaltshöhe mit - ebenfalls entsandten - Arbeitnehmern gleichzogen, die bisher besser als sie vergütet worden sind. Die Beklagte hat damit diese Mitarbeiter auch gegenüber den übrigen entsandten Arbeitnehmern bevorzugt behandelt. Sie hat hierzu vorgetragen, sie habe diese Mitarbeiter im



Unterschied zu allen anderen in eine höhere Gehaltsstufe befördert und hat auch insoweit auf individuelle Vereinbarungen hingewiesen. Der Klägerin, der die Darlegungs- und Beweislast für eine nach abstrakten Merkmalen vorgenommene Gruppenbildung obliegt, hat dagegen ihrerseits nichts dafür vorgetragen, was eine jeweils individuelle Behandlung der Mitarbeiter C, K und Ki in Zweifel ziehen könnte. Insoweit kann die Klägerin die begehrte Lohnerhöhung nicht darauf stützen, in bezug auf die Gruppe dieser drei entsandten Mitarbeiter habe die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt.

4. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts können die von der Beklagten vorgetragenen Sachgründe den Ausschluß der Klägerin bei der allgemeinen Erhöhung der Gehälter für die entsandten Mitarbeiter jedoch nicht rechtfertigen.

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist, wie schon zuvor dargelegt, im Bereich der Entlohnung dann anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden. Wenn der Arbeitgeber die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Lohnbewegung erhöht, dürfen einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht ohne sachlichen Grund von der Lohnerhöhung ausgenommen werden (Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

b) Nach diesen Grundsätzen könnte die Klägerin eine Erhöhung ihrer Vergütung dann beanspruchen, wenn die Beklagte die Ge-



haltsobergrenzen des Vergütungssystems allgemein angehoben und damit eine Erhöhung der Gehälter bewirkt hätte.

Die Beklagte hat zwar die Gehälter mit Wirkung vom 1. Juli 1982 allgemein angehoben, dabei aber nur die entsandten Mitarbeiter berücksichtigt; die am Ort eingestellten Mitarbeiter hat sie hiervon ausgenommen. Die Beklagte müßte darlegen, daß für die unterschiedliche Behandlung des entsandten und des ortsansässigen Personals sachliche Gründe vorgelegen haben. Die Beklagte hat sich hierzu darauf berufen, bei den entsandten Mitarbeitern bestünden Bindungen zur Türkei und die Teuerungsrate in der Türkei sei wesentlich höher als in der Bundesrepublik Deutschland. Die Klägerin hat demgegenüber darauf hingewiesen, daß eine eventuelle höhere Teuerungsrate in der Türkei durch den Wechselkurs der türkischen Währung gegenüber der Deutschen Mark ausgeglichen werde.

c) Ob und inwieweit dies alles zutrifft, ist noch nicht genügend aufgeklärt. Dies wird von der Revision zu Recht gerügt. Das Urteil ist deshalb aufzuheben.

II. Eine abschließende Entscheidung zugunsten der Klägerin ist nicht möglich. Die bisherigen Feststellungen des Berufungsgerichts lassen noch keine rechtliche Würdigung dahin zu, ob die Beklagte die Klägerin sachwidrig von der allgemeinen Gehaltserhöhung ausgenommen hat. Es läßt sich noch nicht beurteilen, ob sachliche Gründe dafür vorlagen, nur die Bezüge der entsandten Mitarbeiter ab 1. Juli 1982 um etwa 10 - 25 % anzuheben und die



ortsansässigen Angestellten als andere Gruppen hiervon auszunehmen. Bei der weiteren Sachaufklärung durch das Berufungsgericht ist auf die Währungsentwicklung in dem hier in Frage stehenden Zeitraum abzustellen. Es kommt darauf an, inwieweit die türkische Lira gegenüber der Deutschen Mark an Wert verloren hat und ob die in der Türkei festzustellenden Inflationsraten durch den Kursverfall der türkischen Lira gegenüber der Deutschen Mark ausgeglichen worden sind. Sollten die entsandten Mitarbeiter durch die höheren Inflationsraten in der Türkei finanziell mehr belastet worden sein, könnte mit der Lohnanhebung für diese Mitarbeiter ein Teuerungsausgleich bezweckt worden sein. Dies wäre dann ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung des entsandten und des ortsansässigen Personals.

Dr. Thomas Michels-Holl Schneider
Dr. Florack Arntzen



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

