

Aktenzeichen: 5 AZR 402/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 9. Januar 1985

- 5 AZR 402/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 30. Juli 1981

München

- 3 Ca 12675/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 4. August 1982

München

- 9 Sa 604/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung im Entgeltbereich

Gesetz:

BGB § 611, § 242 Gleichbehandlung; BayPVG Art. 8

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 402/82

9 Sa 604/81 München

Verkündet am
9. Januar 1985

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Januar 1985 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Döring



Fischer für Recht erkannt:

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom
4. August 1982 - 9 Sa 604/81 - wird zu-
rückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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 über die Höhe der vom Kläger zu bean-
spruchenden monatlichen Vergütung.

Der am 21. Januar 1929 geborene Kläger ist seit dem
1. April 1961 bei der Beklagten in der Abteilung VIII (Öffent-
lichkeitsarbeit) als Referent beschäftigt. Seit 1978 ist er Mit-
glied des bei der Beklagten gebildeten Personalrates.

Die Beklagte hat ihre Hauptgeschäftsführung in Abteilungen
gegliedert, die jeweils von einem Abteilungsleiter geleitet wer-
den, dem mehrere Referenten zugeordnet sind. Insgesamt beschäf-
tigt sie zehn Abteilungsleiter und 37 Referenten. Mit 27 dieser
Mitarbeiter, darunter auch dem Kläger, hat die Beklagte verein-
bart, daß die Dienstbezüge nach den für die Beamten des Frei-
staates Bayern geltenden Besoldungsvorschriften festgesetzt
werden. In dem am 28. November 1966 abgeschlossenen schrift-
lichen Dienstvertrag haben die Parteien dementsprechend - soweit
hier von Bedeutung - folgende Vereinbarung getroffen:



- "2. Die Dienstbezüge werden nach den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Besoldungsvorschriften festgesetzt. Herr W wird mit Wirkung vom 1. Oktober 1966 in die Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe 14, Dienstalterstufe 8 eingereiht. Als Besoldungsdienstalter wird der 1. Juli 1952 festgesetzt.
3. Herrn W werden mit Wirkung vom 1. Oktober 1966 Versorgungsrechte unter Ein- schluß von Dienstunfallfürsorge und Hinter- bliebenenversorgung nach Maßgabe der für die Beamten auf Lebenszeit des Freistaates Bayern jeweils geltenden Vorschriften eingeräumt. Es erfolgt Rückdeckung dieses Versorgungsan- spruches beim Bayerischen Versorgungsverband. Die ruhegehaltsfähige Dienstzeit kann erst bei Eintritt des Versorgungsfalles nach Maßgabe der zu diesem Zeitpunkt geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen festgesetzt werden (Art. 168 BayBG vom 18.7.1960); das Gleiche gilt für die An- rechnung von Vordienstzeiten."

Seit dem 1. Juli 1972 erhält der Kläger Gehalt entsprechend der Besoldungsgruppe 15, Dienstaltersstufe 15 der Besoldungord- nung A (Anlage zum BayBesG). Von den 27 in Anlehnung an die be- amtenrechtlichen Besoldungsvorschriften vergüteten Abteilungs- leitern und Referenten haben mit Ausnahme des Klägers seit dem 1. Januar 1975 alle eine um eine Besoldungsgruppe höhere Ver- gütung erhalten und/oder eine Bezahlung nach einer Dienstalters- stufe, die sie altersmäßig noch nicht erreicht haben. Der Kläger erhält seit dem 1. Juli 1980 zu seinem monatlichen Gehalt eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage in Höhe von 300,-- DM. Der zweite Referent in der Abteilung VIII hat seit 1975 ebenfalls eine Ge- haltserhöhung in Höhe von 300,-- DM monatlich erhalten. An den allgemeinen linearen Gehaltserhöhungen hat der Kläger stets teilgenommen.



-4-

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte sei nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, ihn ab 1. Januar 1978 nach Besoldungsgruppe A 16/Endstufe zu vergüten. Der Anspruch ergebe sich auch aus Art. 8 BayPVG. Danach dürfe er wegen seiner Tätigkeit im Personalrat nicht benachteiligt werden. Da er als einziger im Kreise der nach beamtenrechtlichen Besoldungsvorschriften bezahlten Abteilungsleiter und Referenten seit dem Jahre 1975 nicht höhergruppiert worden sei, müsse die Beklagte darlegen und beweisen, daß seine berufliche Entwicklung ebenso verlaufen wäre, wenn er der Personalvertretung nicht angehört hätte.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn rückwirkend ab 1. Januar 1978 nach Besoldungsgruppe A 16/Endstufe zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne die begehrte höhere Vergütung nicht beanspruchen. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Es fehle an einer Vergleichbarkeit der Mitarbeiter, und es bestehe keine arbeitsvertragliche Einheitsregelung. Die 47 Mitarbeiter seien in Abteilungen mit unterschiedlicher Gewichtung und in unterschiedlichen Funktionen und Aufgabenbereichen tätig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt



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



der Kläger sein Klagebegehren weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Der Kläger kann seinen Anspruch auf eine höhere monatliche Vergütung nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten.

1. Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemeinbegünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber weiter, bei freiwilligen Leistungen die Voraussetzungen so abzugrenzen, daß kein Arbeitnehmer seines Betriebes hiervon aus sachfremden oder unsachlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt BAG 38, 118, 125 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 39, 133, 135 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe; Urteil des erkennenden Senats vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu I 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch im Bereich der Entlohnung anwendbar. Allerdings werden Löhne und Gehälter, insbesondere wenn sie die Tarifsätze überschreiten, in der Regel



einzelvertraglich vereinbart. Insoweit gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird im Entgeltbereich jedoch dann wirksam, wenn die Vergütungsregelung nicht oder nicht ausschließlich individuell, sondern für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern eines Betriebes nach einheitlichen Gesichtspunkten erfolgt. Eine kollektive Einheitsregelung dieser Art kann darin bestehen, daß generell bestimmte Angestellte ohne Rücksicht auf einzelvertragliche Absprachen und individuelle Gesichtspunkte in eine betriebseinheitliche Entgeltstruktur eingruppiert werden (vgl. BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) oder wenn Arbeitsentgelte im Rahmen einer allgemeinen Lohnbewegung durch eine vertragliche Einheitsregelung generell oder für eine große Mehrzahl der Arbeitnehmer angehoben werden (BAG 28, 14, 18 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe; BAG 38, 118, 126 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). In diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen aus unsachlichen oder sachfremden Gründen von einer Anpassung ("Höhergruppierung") bzw. einer Erhöhung der Arbeitsentgelte auszuschließen.

2. Eine solche Einheitsregelung hat der Kläger nicht dargetan. Es fehlt bereits an einer Gruppenbildung.

Der Kläger vergleicht sich mit 26 von 47 Mitarbeitern, denen ruhegehaltsfähige Dienstvergütungen in Anlehnung an die für die



-7-

Beamten des Freistaates Bayern geltenden Besoldungsvorschriften gezahlt werden. Diese besoldungsrechtliche Behandlung enthält keine Gruppenbildung. Sie erfolgt nach den für die Revisionsinstanz bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts aus anderen Gründen:

Die Beklagte versorgt ihre Angestellten, soweit ihnen eine Versorgung zugesagt ist, beim Bayerischen Versorgungverband. Nach dessen Satzung (§ 16 Abs. 3 Satz 1) können Angestellte mit beamtenmäßigen Versorgungsrechten nur angemeldet werden, wenn ihre ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge nach den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Besoldungsvorschriften geregelt sind. Die einheitliche Anlehnung der Gehälter der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer der Beklagten an die beamtenrechtlichen Besoldungsvorschriften beruht demnach allein auf den in der Satzung des Bayerischen Versorgungverbandes enthaltenen Bestimmungen. Im übrigen ist die Vergütung zwischen der Beklagten und ihren Angestellten frei vereinbart. Die vom Kläger zum Vergleich herangezogenen Arbeitnehmer sind in Abteilungen mit unterschiedlichem Verantwortungsbereich tätig und mit unterschiedlichen Aufgaben betraut. Es handelt sich dabei um Abteilungsleiter und auch um Referenten. Nach dem eigenen Vortrag des Klägers ist davon auszugehen, daß die 26 vom Kläger in Bezug genommenen Mitarbeiter mit Ausnahme der strukturierten Höhe ihrer Dienstbezüge, die aus versorgungsrechtlichen Gründen erfolgte, keine erkennbaren gemeinsamen Differenzierungsmerkmale aufweisen; die Gehälter sind, auch was deren Höhe anbetrifft, einzelvertraglich vereinbart und weisen keinen gruppenorientierten Bezug auf. Es fehlt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

somit bereits an der Vergleichbarkeit zwischen dem Kläger und den angeführten 26 Mitarbeitern.

3. Der Kläger hat weiter nicht dargetan, daß die Beklagte die Gehälter jeweils nach einheitlichen Gesichtspunkten erhöht hat.

a) Eine betriebliche Einheitsregelung, wie sie von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefordert wird (vgl. BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe), liegt nicht vor, weil von den 47 Mitarbeitern der Beklagten lediglich 27 versorgungsberechtigt und nur deren Gehälter an die beamtenrechtlichen Besoldungsvorschriften angepaßt sind.

b) Der Kläger beruft sich auch nicht auf eine generell allen Mitarbeitern gewährte Gehaltserhöhung ("Lohnwelle"). Er hat lediglich vorgetragen, seit Beginn des Jahres 1975 seien die Gehälter aller anderen versorgungsberechtigten Mitarbeiter erhöht worden; er hat jedoch nicht dargetan, daß es sich hierbei um eine außerplanmäßige, einheitliche Gehaltsbewegung gehandelt hat. Die Gehaltserhöhungen sind zu unterschiedlichen Zeiten, in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlicher Höhe gewährt worden. Zutreffend hat das Berufungsgericht darauf hingewiesen, daß in diesen Gehaltserhöhungen eine "lineare Komponente", etwa mit Rücksicht auf allgemein angestiegene Preise oder Gehälter, nicht enthalten war. Soweit die Beklagte betriebseinheitlich allgemein Gehaltserhöhungen gewährt hat, ist der Kläger hiervon nach seinem eigenen Vortrag nicht ausgeschlossen worden.



II. Die vom Kläger begehrte Vergütung nach der Besoldungsgruppe A 16/Endstufe ergibt sich auch nicht aus Art. 8 BayPVG in Verbindung mit § 823 Abs. 2 BGB.

1. Gemäß Art. 8 BayPVG dürfen Personen, die Aufgaben oder Befugnisse im Rahmen der Personalvertretung wahrnehmen, wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Art. 8 BayPVG ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. Seine Verletzung löst einen Anspruch auf Schadenersatz aus (BAG 39, 119, 121 = AP Nr. 1 zu § 107 BPersVG).

2. Verboten ist damit jede Zurücksetzung und Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten in entsprechender Stellung (Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 8 Rz 19; § 8 BPersVG entspricht Art. 8 BayPVG; Schelter, BayPersVG, Art. 8 Rz 8). Dazu gehört auch, daß das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Personalrats nicht geringer bemessen werden darf als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung (zu der ausdrücklichen Regelung in § 37 Abs. 4 BetrVG vgl. BAG Urteil vom 21. April 1983 - 6 AZR 407/80 - AP Nr. 43 zu § 37 BetrVG 1972, zu 4 der Gründe).

3. Der Kläger hat keinen Arbeitnehmer benannt, der eine vergleichbare Beschäftigung in entsprechender Stellung verrichtet und eine günstigere betriebsübliche berufliche Entwicklung erfahren hat als er selbst. Da der Kläger eine berufliche Benachteiligung nicht dargelegt hat, kann offenbleiben, wer dar-



- 10 -

legen und beweisen müßte, daß der Kläger auch ohne Mitgliedschaft im Personalrat keine entsprechende berufliche Entwicklung erfahren hätte.

III. Weitere Anspruchsgrundlagen für die vom Kläger begehrte höhere Vergütung sind nicht ersichtlich.

Dr. Gehring

Michels-Holl

Schneider

Döring

Fischer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)