

Aktenzeichen: 5 AZR 584/05
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. Juni 2006
- 5 AZR 584/05 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. April 2004
- 23 Ca 2062/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 8. Februar 2005
- 11 Sa 1333/04, 11 Sa 1593/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Gleichbehandlung - Einigungsstellenspruch

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Ein maßgeblich von der Bundesrepublik Deutschland gefördertes Unternehmen (hier: Großforschungseinrichtung) verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn es unabhängig von einer beiderseitigen Tarifbindung das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes einschließlich der unterschiedlichen Anknüpfungspunkte für die Geltung von BAT und BAT-O anwendet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 584/05

11 Sa 1333/04 und 11 Sa 1593/04
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 2006

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter und
Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Heel und Zoller für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. Februar 2005 - 11 Sa 1333/04 und 11 Sa 1593/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Beklagten, den Kläger entsprechend den Regelungen des BAT (West) zu vergüten. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1992 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Beklagten in dessen Betrieb Berlin beschäftigt. Bis zum 30. September 1992 war er zur Einarbeitung nach O abgeordnet. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Arbeitsvertrag vom 20. März 1992 zugrunde. Danach richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. Der Kläger ist seit 1994 in die VergGr. Ib der Anlage 1a zum BAT-O eingruppiert. 2

Der Beklagte ist eine in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisierte Großforschungseinrichtung mit mehreren tausend Arbeitnehmern und gegenwärtig acht Standorten in der Bundesrepublik Deutschland. Sein Rechtsvorgänger hat im Jahre 1980 einen Tarifvertrag mit der ÖTV und der DAG abgeschlossen, nach dem für die Angestellten des Beklagten von hier nicht interessierenden Abweichungen abgesehen die jeweiligen Tarifvorschriften für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten des Bundes gelten. Nach dem Tarifvertrag über den Geltungsbereich von Tarifverträgen für institutionell geförderte Forschungseinrichtungen vom 24. September 1990 „finden die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge auf Angestellte, Arbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte im Gebiet der Deutschen Demokratischen Republik (einschließlich Berlin-Ost) auch nach dem Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik Deutschland bis auf weiteres keine Anwendung“. 3

Der zum 1. Januar 1992 gegründete Betrieb in Berlin liegt auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Der Beklagte vergütete die hier neu eingestellten Angestellten nach 4



dem BAT-O, während Angestellte, die von einem anderen Betrieb des Beklagten im Westteil der Bundesrepublik nach Berlin wechselten, weiterhin nach dem BAT vergütet wurden. Vor dem Hintergrund dieser Ungleichbehandlung rief der Betriebsrat im Jahre 2001 die Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Betriebsvereinbarung über die Gleichheit der Arbeitsvergütung und der betrieblichen Altersversorgung in Berlin“ an. Nach gerichtlicher Einsetzung einer Einigungsstellenvorsitzenden kam es am 15. März 2002 zu folgendem „Teilspruch der Einigungsstelle zur Regelung der Vergütungsgrundsätze der Angestellten in Berlin“:

„§ 1

Geltungsbereich

- 1.1 Räumlich für die Betriebsstätte Berlin.
- 1.2 Persönlich für die Angestellten des DLR an der Betriebsstätte Berlin.

§ 2

Vergütungsordnung

- 2.1 Bestandteile der Vergütung sind eine Grundvergütung, ein Ortszuschlag sowie eine allgemeine Zulage und weitere Zulagen, soweit sie sich aus der Anlage 1 a zu § 22 BAT in der am 15. März 2002 gültigen Fassung ergeben.
- 2.2 Der/die Angestellte erhält eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er/sie eingruppiert ist. Bei der Eingruppierung richtet sich die Zuordnung zu der Vergütungsgruppe nach der von der oder dem Angestellten auszuübenden Tätigkeit. Die Vergütungsgruppen ergeben sich aus der Vergütungsordnung gem. Ziffer 2.3.
- 2.3 Die Vergütungsordnung entspricht derjenigen der Anlage 1 a zu § 22 BAT in der am 15. März 2002 gültigen Fassung.
- 2.4 Bei der Festsetzung der Vergütungshöhe ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit innerhalb des Betriebes zu beachten. Dieses bedeutet, dass die sich nach der Eingruppierung ergebende Vergütungshöhe unabhängig von der Zuordnung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu einem Betriebsteil oder vom Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses gleich hoch sein muss und keine Differenzierung in der Vergütungshöhe aufgrund dessen erfolgen darf.“

Das von dem Beklagten betriebene Beschlussverfahren mit dem Ziel, die Un-
wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs festzustellen, blieb in zwei Instanzen erfolg-

5



los. Der Beklagte hat die Nichtzulassungsbeschwerde gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. April 2003 zurückgenommen.

Am 1. September 2002 waren im Betrieb Berlin 354 Angestellte beschäftigt. Davon bezogen 302 Vergütung nach dem BAT-O, 47 nach dem BAT und fünf nach dem BAT-O zuzüglich einer Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags. Seit dem 15. März 2002 vergütet der Beklagte Angestellte, die nach diesem Zeitpunkt aus dem Westteil der Bundesrepublik nach Berlin wechseln, grundsätzlich nur noch nach dem BAT-O. Den am 15. März 2002 Beschäftigten zahlt er die Vergütung in der bisherigen Höhe weiter.

Mit Schreiben vom 7. Juli 1995 und vom 5. Juni 2002 hat der Kläger Gleichbehandlung mittels einer einheitlichen Anwendung des DLR-Tarifs mit Vergütung nach BAT (West) verlangt. Er hat diese Forderung mit der am 23. Dezember 2002 beim Arbeitsgericht eingereichten und dem Beklagten am 20. Januar 2003 zugestellten Klage für die Zeit ab dem 1. Januar 2000 weiterverfolgt.

Der Kläger hat geltend gemacht, der Anspruch auf Zahlung der Vergütungs-differenz zwischen BAT-O und BAT seit dem 1. Januar 2000 ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Vergütungssystem des Beklagten sei intransparent und werde nicht durchgängig angewendet. Der Beklagte bevorzuge nicht nur einige wenige Angestellte ohne ausreichenden Sachgrund. Zudem habe er, der Kläger, zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in Bayern gearbeitet. Für die Zeit ab dem 15. März 2002 ergebe sich der Anspruch auch aus dem Teilspruch der Einigungs-stelle.

Der Kläger hat beantragt,

1. den Beklagten zur Zahlung von 26.989,70 Euro brutto nebst fünf Prozent Zinsen seit dem 1. März 2004 zu verurteilen,
2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger ab April 2004 Grundvergütung, Ortszuschlag, Allgemeine Zulage und weitere Zulagen iSd. § 24 BAT entsprechend dem Vergütungstarifvertrag zum BAT unter Berücksichtigung einer Eingruppierung des Klägers in die VergGr. I b BAT gem. Anlage 1 a zu § 22 BAT zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt, weil die begünstigten Arbeitnehmer nicht im Betrieb Berlin eingestellt worden seien und der Beklagte an den übrigen Standorten generell sowohl



auf tarifgebundene als auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer den Haustarifvertrag auf arbeitsvertraglicher Grundlage anwende. Bei den sehr wenigen Angestellten, die darüber hinaus entsprechend dem BAT (West) vergütet würden, handele es sich um Sonderfälle. Soweit der Teilspruch der Einigungsstelle überhaupt wirksam sei, folge auch aus diesem kein Anspruch; er betreffe nur die Arbeitnehmer, die nach dem 15. März 2002 eine Arbeitstätigkeit in Berlin aufnahmen. Seitdem differenziere er, der Beklagte, bei der Festsetzung der Vergütung nicht mehr nach dem Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses, sondern vergüte einheitlich nach dem BAT-O. Die Ansprüche der am 15. März 2002 in Berlin bereits beschäftigten Arbeitnehmer blieben hiervon unberührt.

Das Arbeitsgericht hat die begehrte Feststellung getroffen, den Beklagten für die Zeit vom 15. März 2002 bis einschließlich März 2004 zur Zahlung von 12.594,70 Euro brutto nebst Zinsen verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Die Anschlussberufung des Klägers hat es zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

12

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen ausgeführt, eine Gesamtbeurteilung des Teilspruchs der Einigungsstelle ergebe eine Beschränkung des persönlichen Anwendungsbereichs auf die Arbeitnehmer, die erst nach dem Teilspruch im Betrieb Berlin eingestellt worden seien. Der Anspruch des Klägers finde auch keine Grundlage in der nach seiner Darstellung nicht allein am BAT-O orientierten Vergütungspraxis des Beklagten seit dem 15. März 2002. Soweit sich der Kläger auf 17 konkrete Einzelfälle beziehe, seien diese bei näherer Betrachtung unter Einbeziehung der Gegenäußerung des Beklagten nicht geeignet, eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zu begründen. Die genannten Arbeitnehmer würden tatsächlich entweder nach BAT-O vergütet, seien nicht mehr in Berlin beschäftigt oder könnten sich auf eine im Zusammenhang mit der Versetzung vor dem 15. März 2002 ausgehandelte Zusage des Beklagten berufen. Der Beklagte verstoße nicht dadurch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, dass er die an anderen Standorten eingestellten

13



Arbeitnehmer auf der Grundlage der am Haustarifvertrag orientierten Arbeitsverträge nach BAT vergüte und damit den Kläger und die übrigen in Berlin eingestellten Mitarbeiter ungünstiger behandle. Das könne wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen beider Personenkreise nicht beanstandet werden. Die Fortsetzung einer Praxis, zu der der Arbeitgeber sich vertraglich verpflichtet habe, sei keine unsachliche Ungleichbehandlung zweier an sich gleichgestellter Personenkreise. Soweit in einigen wenigen Einzelfällen gleiche Voraussetzungen vorgelegen hätten, erreiche die unterschiedliche Behandlung nicht die Qualität, jenseits derer eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes anzunehmen sei.

- II. Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand. 14
1. Der Kläger hat keinen Zahlungsanspruch für die Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 14. März 2002 (14.395,00 Euro). 15
- a) Ein Anspruch kommt mangels tariflicher oder arbeitsvertraglicher Grundlage allein aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht. Dieser verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Unzulässig ist nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58). Wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer auf Grund individueller, an persönliche Umstände anknüpfende Vereinbarungen besser stellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (st. Rspr., vgl. BAG 21. März 2002 - 6 AZR 144/01 - EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 88, zu B II 2 a der Gründe; Senat 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87, zu II 1 der Gründe; 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB 16



§ 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4, zu I der Gründe, alle mwN).

- b) Der Beklagte hat den Kläger nicht im Hinblick auf dessen Tätigkeit in Bayern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund schlechter behandelt. Die Abordnung zur Einarbeitung ändert nichts daran, dass der Kläger in Berlin eingestellt und das Arbeitsverhältnis hier begründet wurde. Die Abordnung rechtfertigt einen Anspruch nur für ihre Dauer, den der Beklagte erfüllt hat und der nicht Gegenstand des Rechtsstreits ist. Eine missbräuchliche Vertragsgestaltung ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger auch nicht geltend gemacht. Der Kläger hat deshalb keine weitergehenden Ansprüche als die übrigen in Berlin eingestellten Arbeitnehmer. 17
- c) Der Beklagte durfte wie geschehen zwischen den in Berlin und den im Westteil der Bundesrepublik Deutschland eingestellten Arbeitnehmern differenzieren. 18
- aa) Die Zulässigkeit der Differenzierung folgt nicht schon daraus, dass die Vergütung auf einzelvertraglichen Vereinbarungen beruht; denn ihr liegen nicht individuelle, sondern nach abstrakten Gesichtspunkten abgeschlossene Verträge zugrunde. Es handelt sich um eine kollektive Ordnung, die an sachlichen Gründen zu messen ist. 19
- bb) Die Gruppenbildung des Beklagten ist sachlich gerechtfertigt. Sie entspricht dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Als in den alten Bundesländern durch den Tarifvertrag vom 6. Mai 1980 an die tariflichen Vergütungsvorschriften des öffentlichen Dienstes gebundene und maßgeblich vom Bund geförderte Einrichtung durfte der Beklagte auch in den neuen Bundesländern und in Berlin-Ost die Tarifvergütung des öffentlichen Dienstes anwenden. Der BAT-O galt nach seinem § 1 für die Angestellten des Bundes, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet begründet sind. Auf die sonstigen Angestellten des Bundes fand der BAT Anwendung (§ 1 BAT). Angestellte, die zunächst für eine Tätigkeit außerhalb des Beitrittsgebiets eingestellt und später auf Arbeitsplätzen im Beitrittsgebiet beschäftigt wurden, unterfielen nicht dem Geltungsbereich des BAT-O. Für sie galten die günstigeren Arbeitsbedingungen des BAT weiter, weil der Entstehungsgrund für ihre Arbeitsverhältnisse nicht im Beitrittsgebiet lag (vgl. nur BAG 6. November 2003 - 6 AZR 454/02 - AP BAT-O § 1 Nr. 19, zu II 1 c der Gründe). Der Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses war zudem wegen der Unterschiede in den Tarifgebieten und aus Gründen der Wahrung des Besitzstandes als Anknüpfungspunkt gerechtfertigt (vgl. BAG 30. Januar 1997 - 6 AZR 768/95 - ZTR 1998, 28, zu II 4 b der Gründe). Der Be- 20



klagte durfte das Tarifrecht unabhängig von der Tarifbindung des Angestellten und ohne Rücksicht auf das Fehlen der eigenen Tarifbindung in Berlin zugrunde legen. Die einheitliche Behandlung der tarifgebundenen und der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer stellte keine sachwidrige Ungleichbehandlung dar.

d) Eine sonstige Gruppenbildung wird vom Kläger nicht geltend gemacht und ist auch nicht ersichtlich. Sie würde voraussetzen, dass die Besserstellung gegenüber dem Kläger nach einem oder mehreren Kriterien erfolgte, die bei allen Begünstigten vorliegen (*Senat 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87 und 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4*). Demgegenüber hat der Kläger schon in den Vorinstanzen nur behauptet, das Vergütungssystem des Beklagten sei intransparent und werde nicht durchgängig angewendet. Die Revision bringt gegen die Beurteilung der Vorinstanzen, es habe sich um Einzelfälle gehandelt, nichts vor. Sie räumt sogar ausdrücklich ein, der Beklagte möge sich bei der Gestaltung der Arbeitsverträge an die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Abgrenzungskriterien der räumlichen Geltungsbereiche von BAT und BAT-O gehalten haben.

21

e) Im Übrigen betraf die Begünstigung allenfalls acht Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluss an die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bereits wegen der geringen Zahl der besser gestellten Arbeitnehmer abgelehnt. Ist die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering, kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keinen Anspruch auf Vergütung herleiten. Das hat der Fünfte Senat bei weniger als fünf Prozent besser gestellten Arbeitnehmern angenommen (*Senat 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87, zu II 1, 2 der Gründe*). Entgegen der Auffassung der Revision betrifft das nicht nur freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, sondern auch die Vereinbarung der Arbeitsvergütung. Dem steht das Urteil des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21. März 2002 (*- 6 AZR 144/01 - EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 88*) nicht entgegen. Der Sechste Senat hat lediglich ausgeführt, für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sei es grundsätzlich unerheblich, dass die Gruppe der Begünstigten kleiner sei als die Gruppe der von der übertariflichen Leistung ausgeschlossenen Arbeitnehmer (aaO, zu B II 2 b bb der Gründe). Hätte der

22



Beklagte demnach ohne sachlichen Grund mit einer Gruppe von acht Arbeitnehmern Vergütung nach BAT statt nach BAT-O vereinbart, könnte die über 300 Arbeitnehmer zählende Gruppe des Klägers mit BAT-O Vergütung hieraus keinen Anspruch herleiten.

2. Der Kläger hat keinen Zahlungsanspruch für die Zeit vom 15. März 2002 bis zum 31. März 2004 (12.594,70 Euro). Er kann die begehrte Feststellung für die Zeit ab April 2004 nicht verlangen. 23
- a) Ein Anspruch auf BAT-Vergütung ergibt sich nicht aus dem Teilspruch der Einigungsstelle vom 15. März 2002. Dieser legt nicht eine Vergütungshöhe nach BAT(West) fest, sondern verweist nur auf die Vergütungsbestandteile und Vergütungsgruppen des BAT. Auch das Landesarbeitsgericht hat den Teilspruch in seinem rechtskräftigen Beschluss vom 4. April 2003 so verstanden und deshalb für wirksam erachtet. 24
- b) Der Beklagte hat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 15. März 2002 nicht verletzt, indem er weiterhin zwischen der Gruppe der in den alten Bundesländern eingestellten und am 15. März 2002 in Berlin bereits beschäftigten Arbeitnehmer und der Gruppe der übrigen Arbeitnehmer differenziert hat. Der Kläger kann sich auf die erstgenannte Gruppe weiterhin nicht berufen. § 2.4 des Teilspruchs der Einigungsstelle vom 15. März 2002 regelt nur die Gleichbehandlung neu einzugrupprierender Arbeitnehmer. Der Teilspruch verlangt nicht eine Umgruppierung aller bereits beschäftigten Arbeitnehmer. Das ergibt sich aus den folgenden Erwägungen: 25
- aa) Der Inhalt des Teilspruchs ist nicht durch die rechtskräftige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. April 2003 verbindlich zwischen den Parteien geklärt. Zwar wirkt eine zwischen den Betriebspartnern ergangene rechtskräftige gerichtliche Entscheidung über den Inhalt einer Betriebsvereinbarung auch gegenüber den Arbeitnehmern, die Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung geltend machen (*BAG 17. Februar 1992 - 10 AZR 448/91 - BAGE 69, 367, 371 ff.*). Streitgegenstand der Entscheidung vom 4. April 2003 war aber nicht der Inhalt des Teilspruchs, sondern dessen Rechtswirksamkeit. Es kann dahingestellt bleiben, ob sich die Bindungswirkung in diesem Falle auch auf die Auslegung des Spruchs erstreckt, über die das Gericht nur als Vorfrage entschieden hat; denn die Entscheidung vom 4. April 2003 sagt zu der hier erheblichen Tragweite der Regelung in § 2.4 nichts zu Gunsten des Klägers aus. Eine inhaltliche Bindung ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision nicht schon dar- 26



aus, dass das Landesarbeitsgericht den Spruch in Kenntnis der Argumentation des Beklagten für rechtswirksam erachtet hat.

- bb) Der Teilspruch regelt Vergütungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Er legt fest, welche Regeln der Arbeitgeber bei der Festsetzung der Vergütungshöhe zu beachten hat. Der Beklagte hatte hiernach eine abschließende kollektive Vergütungsordnung unter Einschluss der Festsetzung der Vergütungshöhe zu schaffen. Maßgebend waren dabei die Vergütungsgruppen der Anlage 1a zu § 22 BAT in der am 15. März 2002 gültigen Fassung (§ 2.2 und 2.3 des Teilspruchs). Der Beklagte hat geltend gemacht, er vergüte nunmehr einheitlich nach dem BAT-O. 27
- cc) Die zu schaffende Vergütungsordnung lässt schon bestehende günstigere vertragliche Regelungen unberührt. Das Differenzierungsverbot in § 2.4 des Teilspruchs greift nur ein, wenn Handlungsbedarf gegenüber einem Arbeitnehmer besteht. Hätte § 2.4 des Teilspruchs alle Arbeitsverhältnisse erfassen wollen, hätte es nahe gelegen, auf die Worte „bei der Festsetzung der Vergütungshöhe“ und „sich nach der Eingruppierung ergebende“ ersatzlos zu verzichten. Auch eine Differenzierung in der Vergütungshöhe „erfolgt“ nach gewöhnlichem Sprachgebrauch bei Vertragsabschluss oder bei dem Vorgang der Einstufung. Dem steht der Geltungsbereich nach § 1.2 des Teilspruchs nicht entgegen. § 2.1 bis 4 gilt für alle Angestellten im Betrieb, wobei § 2.4 sich auf den Vorgang der Vergütungsfestsetzung beschränkt. 28
- dd) Die Anordnung einer Gleichbehandlung aller Angestellten des Betriebs ab dem 15. März 2002 unter Ausschaltung der Kriterien des § 2.4 Satz 2 wäre völlig ungewöhnlich. Eine so weitgehende Regelung hätte eindeutig erkennbar sein müssen. Nach dem erklärten Willen der Einigungsstellenvorsitzenden und nach der gesetzeskonformen Auslegung des Landesarbeitsgerichts im Beschluss vom 4. April 2003 setzte der Spruch nicht die Vergütungshöhe fest. Vielmehr sollte für den Beklagten die Möglichkeit bestehen bleiben, die Vergütungshöhe entsprechend dem BAT, dem BAT-O oder nach einer eigenständigen Regel zu bestimmen. Diese Möglichkeit bestand aber allenfalls bei neu einzugruppierenden Arbeitnehmern, jedenfalls nicht für alle bestehenden Arbeitsverhältnisse. Selbst bei Festlegung einer Übergangsfrist im Teilspruch hätte der Beklagte die vertraglichen Besitzstände der nach BAT(West) vergüteten Arbeitnehmer nicht beseitigen können. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, der Teilspruch habe etwa den Versuch des Abschlusses von Änderungsvereinbarungen oder den Ausspruch von Änderungskündigungen seitens des Arbeitgebers verlangt. 29



Ein solches Vorgehen musste aussichtslos erscheinen und hätte erst zu einem späteren, im Spruch nicht genannten Zeitpunkt Wirkungen erzeugen können. Die Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stellt nach der Rechtsprechung kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Änderungskündigung dar (*BAG 28. April 1982 - 7 AZR 1139/79 - BAGE 38, 348, 354 f.; 1. Juli 1999 - 2 AZR 826/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 53 = EzA KSchG § 2 Nr. 35, zu II 2 d der Gründe; 20. Januar 2000 - 2 ABR 40/99 - AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 40 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 49, zu II 2 d der Gründe*).

- ee) Das Auslegungsergebnis ist praktikabel und lässt sich sowohl mit der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung als auch mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbaren. Es macht Sinn, die Gleichstellung der Angestellten unter Berücksichtigung der bestehenden vertraglichen Bindungen schrittweise zu verwirklichen. Dem Beklagten ist es rechtlich möglich, die nach Berlin versetzten Arbeitnehmer nicht weiter nach BAT(West) zu vergüten. 30
- c) Eine sonstige Gruppenbildung ab dem 15. März 2002 besteht nicht. Soweit sich der Kläger auf 17 konkrete Einzelfälle bezogen hat, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass die tatsächlichen Voraussetzungen einer Ungleichbehandlung entweder nicht vorlagen oder der Ungleichbehandlung individuelle Regelungen mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles zugrunde lagen. Diese Feststellungen werden von der Revision nicht angegriffen. Es fehlt deshalb auch insoweit an den Voraussetzungen für einen Anspruch auf Gleichbehandlung. 31
- d) Der Antrag auf Feststellung der Vergütungspflicht ist nach § 256 ZPO zulässig. Der Kläger musste nicht im Berufungsverfahren wegen Zeitablaufs teilweise zu einem Leistungsantrag übergehen (*vgl. nur BAG 5. November 2003 - 4 AZR 632/02 - BAGE 108, 224, 228*). Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Er ist aber unbegründet, da ein Anspruch auf Vergütung nach BAT nicht besteht. 32



III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Müller-Glöße

Mikosch

Linck

Heel

Zoller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)