

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 305 Billigkeitskontrolle,
§ 611 Kirchendienst; GG Art. 3; TVG § 1 Rückwirkung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 608/74

Urteil des BAG vom 6. Februar 1976

LAG Hamm



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



5. AZR 608/74

3 Sa 661/74 Hamm

Urteilstenor zugestellt
am 6. Februar 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Februar 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Oktober 1974 - 3 Sa 661/74 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 5. Juli 1974 - 3 Ca 682/74 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war auf Grund schriftlichen Dienstvertrages vom 28. Juni 1972 seit dem 1. Oktober 1972 als Praktikant für den Beruf des Masseurs und medizinischen Bademeisters bei der Beklagten beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete mit dem 31. März 1974 auf Grund der im Dienstvertrag vereinbarten Befristung.

Im vorliegenden Rechtsstreit streiten die Parteien darüber, ob die Beklagte dem Kläger eine rückwirkend ab 1. Januar 1974 in Kraft getretene Gehaltserhöhung noch zukommen lassen muß.

In § 2 des Dienstvertrages war vereinbart:

"Für das Dienstverhältnis gelten die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritas-Verbandes" (AVR) in der zur Zeit des Vertragsabschlusses in der "Caritas-Korrespondenz" veröffentlichten Fassung.

.....

Bei Änderung der AVR gilt jeweils die in der "Caritas-Korrespondenz" veröffentlichte Fassung, ohne daß es einer weiteren Vereinbarung bedarf.

....."

Durch Beschluß der Ständigen Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 16. Oktober 1973 sind u.a. die Vergütungssätze für Praktikanten erhöht worden. Der Beschluß ist im Caritas-Korrespondenz-Blatt am 3. April 1974 veröffentlicht worden. In Ziff. X des Kommissionsbeschlusses heißt es:

- "1. Für die Mitarbeiter, die beim Inkrafttreten dieser Kommissionsbeschlüsse aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, finden die Beschlüsse keine Anwendung. Das gilt nicht für Mitarbeiter, die im unmittelbaren Anschluß an das beendete Dienstverhältnis ein neues Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR eingehen.
2. Die Beschlüsse der Kommission treten am Tage ihrer Veröffentlichung, am 3. April 1974, in Kraft."

Der Kläger, der nach dem 31. März 1974 nicht wieder im Bereich der AVR tätig geworden ist, ist der Ansicht, daß ihm für die Monate Januar bis März 1974 die beschlossene Erhöhung der Vergütung zustehe. Der Erhöhungsbetrag beläuft

- 3 -

sich unstreitig auf insgesamt 361,06 DM brutto. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, diesen Betrag an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält dem Klageanspruch den Kommissionsbeschluß entgegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. a) Beide Parteien gehen davon aus, daß die Dienstbezüge für das Jahr 1974 mit Wirkung ab 3. April 1974, dem Tag der Veröffentlichung des Kommissionsbeschlusses vom 16. Oktober 1973 in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/1974, erhöht worden sind. Der Klageanspruch ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil der Kläger an diesem Tage nicht mehr in den Diensten der Beklagten gestanden hat. Im Geltungsbereich der AVR beschränkt sich die Wirksamkeit des Kommissionsbeschlusses nicht auf solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Tage seiner Veröffentlichung bestanden hat.

Das ergibt sich daraus, daß der in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/1974 veröffentlichte Beschluß vom 16. Oktober 1973 hinsichtlich Zeitpunkt und Höhe auf die Erhöhung der Dienstbezüge im öffentlichen Dienst verweist. Die Dienstbezüge im öffentlichen Dienst wurden durch den Vergütungsstarifvertrag Nr. 12 zum BAT vom 16. März 1974 rückwirkend ab 1. Januar 1974 angehoben (vgl. § 11 dieses Tarifvertrages. Für Arbeiter gelten entsprechende Regelungen; der Einfachheit halber wird im folgenden nur auf den BAT Bezug genommen). Im Bereich des BAT ist folglich die Erhöhung der Dienstbezüge auch für Arbeitsverhältnisse wirksam geworden, die zwar im Rückwirkungszeitraum, aber vor dem Abschluß des Tarifvertrages am 16. März 1974 geendet hatten. (Darüber, daß dies möglich ist - Tarifbindung sowohl bei Inkrafttreten als auch bei Abschluß des Tarifvertrages vorausgesetzt - vgl. BAG AP Nr. 2, 5 und 6 zu § 1 TVG Rück-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

wirkung). Diese Rückwirkung war im Bereich des BAT von den Tarifvertragsparteien gewollt; das wird auch daraus deutlich, daß § 10 des Vergütungstarifvertrages Nr. 12 einen Teil der Angestellten wieder ausnimmt, und zwar solche, die spätestens mit Ablauf des 28. Februar 1974 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden waren.

Kraft der gewollten Angleichung an die tarifliche Regelung im öffentlichen Dienst muß es auch im Geltungsbereich der AVR genügen, daß ein Arbeitsverhältnis während des am 1. Januar 1974 beginnenden Rückwirkungszeitraums bestanden hat, soweit diese Richtlinien nicht rechtswirksam Ausnahmen vorsehen.

b) Die AVR sind allerdings keine Rechtsnormen; sie wirken deshalb nur kraft einzelvertraglicher Übernahme auf die Arbeitsverhältnisse ein (BAG 14, 61 [63] = AP Nr. 77 zu Art. 3 GG [zu 1 der Gründe]; ähnlich bei den allgemeinen Anstellungsbedingungen des DGB, vgl. BAG 16, 141 [145 f.] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gewerkschaftsangestellte [zu II 1 der Gründe]). Die AVR sind jedoch in die Arbeitsverträge der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer - auch in den des Klägers - übernommen worden. Danach "gilt bei Änderung der AVR jeweils die in der "Caritas-Korrespondenz" veröffentlichte Fassung, ohne daß es einer weiteren Vereinbarung bedarf". Dieser Hinweis auf die jeweils maßgebliche Fassung der AVR ist so zu verstehen, daß auch künftige Änderungen der AVR jeweils ohne weiteres Inhalt der Arbeitsverhältnisse werden sollen.

Von dieser Sachlage geht offenbar auch der Kommissionsbeschluß vom 16. Oktober 1973 selbst aus; die in ihm enthaltenen Einschränkungen der Rückwirkung für ausgeschiedene Mitarbeiter wären überflüssig, wenn der Beschluß solchen Arbeitnehmern, die vor seinem Inkrafttreten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, ohnehin nicht zugute käme.

2. Die Entscheidung hängt folglich nur davon ab, ob die Ausschußklausel Ziff. X des Kommissionsbeschlusses vom 16. Oktober 1973 rechtswirksam ist. Dies hat der Senat verneint. Der

- 5 -



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



- 5 -

Ausschluß der ausgeschiedenen Arbeitnehmer von der rückwirkend vereinbarten Erhöhung des Arbeitsentgelts ist mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbar.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber weiter, bei freiwilliger Leistung die Voraussetzungen so abzugrenzen, daß kein Arbeitnehmer seines Betriebes hiervon aus sachfremden oder unsachlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (BAG AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung unter I 1 a und b der Gründe m.w.N.).

b) Auch im Bereich des Lohnes ist der Grundsatz der Gleichbehandlung jedenfalls dann anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine vertragliche Einheitsregelung generell angehoben werden. Wie der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits vor langem ausgesprochen hat, dürfen einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht ohne sachlichen Grund von einer Lohnerhöhung ausgeschlossen werden, die der Arbeitgeber im Rahmen einer allgemeinen Lohnbewegung ("Lohnwelle") der großen Mehrzahl seiner Arbeitnehmer gewährt (AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Begründet worden ist dies mit der Anwendung der in den §§ 157, 242 BGB niedergelegten Auslegungs- und Leistungsmaßstäbe, die es nicht zuließen, die wirtschaftliche und soziale Stellung einzelner durch Ausschluß von allgemeinen Lohnerhöhungen zu verändern.

Der erkennende Senat hat sich diesem Standpunkt in dem Urteil AP Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung angeschlossen. Auch der Erste und Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gehen von der grundsätzlichen Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf die Entlohnung aus (BAG 13, 103 ff. = AP Nr. 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Daran wird festgehalten.

c) Der Ausschluß der zwischenzeitlich ausgeschiedenen Arbeitnehmer von der rückwirkenden Lohnerhöhung durch den Kommissionsbeschluß vom 16. Oktober 1973 beruht auf einer sachfremden

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Erwägung und widerspricht damit dem verpflichtenden Gebot zur gleichmäßigen Behandlung aller Arbeitnehmer des Betriebes. Das ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

Die rückwirkende Erhöhung der Arbeitsentgelte durch die Ständige Arbeitsrechtliche Kommission des Caritasverbandes hat ihren Grund offensichtlich in der Erhöhung der Lebenshaltungskosten und in dem vorangegangenen allgemeinen wirtschaftlichen Wachstum. Wie die Anknüpfung an die Lohn- und Gehaltsregelung im öffentlichen Dienst zeigt, wollte die Kommission nicht aus einem besonderen Anlaß eine Sonderzuwendung gewähren, oder, wie dies bei Gratifikationen üblich ist, die erbrachte und künftig erwartete Betriebs-treue belohnen.

Dieser rechtliche Charakter ist auch bestimmend für die Befugnis des Arbeitgebers, im Rahmen einer einzelvertraglich wirkenden Einheitsregelung hinsichtlich des Empfängerkreises Unterscheidungen zu treffen. Eine allgemein gewährte und mit allgemeinen Motiven begründete Lohnerhöhung knüpft objektiv an den Tatbestand der erbrachten Arbeitsleistung an. Sachlich vertretbar wäre bei dieser Sachlage eine Lohnerhöhung, die nach objektiven an die Arbeitsleistung anknüpfenden Merkmalen differenziert, etwa nach dem Gewicht der Arbeitsleistung; als sachlich vertretbar ließe sich auch eine unterschiedliche Lohnerhöhung ansehen, die an soziale Merkmale anknüpfte, etwa die Bedürftigkeit und die verschiedenen Auswirkungen von Preissteigerungen auf die einzelnen sozialen Gruppen; dies geschieht z.B. im öffentlichen Dienst teilweise mit der Gewährung erhöhter Dienstbezüge in Gestalt von einheitlichen Sockelbeträgen, die zu tatsächlich verschiedenen Lohnerhöhungen führen.

Der Ausschluß inzwischen ausgeschiedener Arbeitnehmer von einer allgemeinen Lohnanhebung, die unterschiedslos an die erbrachte Arbeitsleistung anknüpft, läßt sich hingegen unter keinem vernünftigen Gesichtspunkt sachlich rechtfertigen. Die Beklagte bzw. die die Arbeitsbedingungen für sie einheitlich gestaltende Ständige Arbeitsrechtliche Kommission

- 7 -



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



- 7 -

haben keinen einzigen sachlichen Gesichtspunkt zur Rechtfertigung der Ausschließung vorgetragen. Der Senat hat alle denkbaren Gründe hierfür in Erwägung gezogen, hat aber keinen sie rechtfertigenden Grund gesehen. Finanzielle Erwägungen scheiden von vornherein aus; soziale und Leistungsgesichtspunkte sind bei der Natur der Ausschließungsmaßnahme nicht vorstellbar. Eher in Betracht zu ziehen ist als Grund, daß die ausgeschiedenen Arbeitnehmer im Gegensatz zu den verbleibenden nicht mehr mit ihrer Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Bei einer allgemein an die früher erbrachte Arbeitsleistung anknüpfenden Lohnerhöhung kann dieser Grund jedoch in aller Regel nicht zu einer Differenzierung der hier vorliegenden Art herangezogen werden; denn die Pflicht zur Lohnzahlung ist von der Wahrung der Betriebstreue rechtlich und wirtschaftlich unabhängig (vgl. auch BAG AP Nr. 79 zu § 611 BGB Gratifikation sowie von Schwerdtner, Anm. AP aaO [zu III 2 b]). Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat freilich in dem bereits erwähnten Urteil AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie (am Ende der Gründe) eine Differenzierung zwischen ausgeschiedenen und im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern gelten lassen; dort handelte es sich jedoch um einen anderen Sachverhalt.

d) Die Erwägungen, mit denen das Landesarbeitsgericht im Streitfall den Gleichbehandlungsgrundsatz für nicht anwendbar erklärt hat, halten der rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht meint zunächst, der Beklagten sei keine Wahl möglich gewesen, ob und in welchem Umfang sie in der Zeit ab 1. Januar 1974 geleistete Dienste habe vergüten wollen; dies habe der durch die AVR ausgestaltete Arbeitsvertrag der Parteien verhindert. Dabei ist übersehen, daß die Beklagte sich die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch die AVR zurechnen lassen muß. Sie muß sich gegenüber dem Kläger so behandeln lassen, als habe sie selbst die beurteilte einheitliche Vertragsgestaltung herbeigeführt; das folgt aus ihrem eigenen freiwilligen Anschluß an die AVR.

Die Ausschließung der vor dem 3. April 1974 ausgeschiedenen Arbeitnehmer läßt sich auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, damit rechtfertigen, daß Entsprechendes im Tarifrecht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

zulässig sei. Es kann hier offen bleiben, ob und wenn ja, bis zu welchem Umfang Tarifverträge ausgeschiedene Arbeitnehmer von den Vorteilen einer rückwirkenden Lohnerhöhung ausnehmen können. Auch wenn dies zu bejahen wäre, kann Gleiches nicht für einzelvertraglich wirkende Einheitsregelungen gelten, wie sie die AVR darstellen.

Tarifverträge werden zwischen gleichstehenden Parteien im einzelnen ausgehandelt. Es muß ihnen überlassen bleiben, in eigener Verantwortung unter Umständen Zugeständnisse in einer Hinsicht mit Vorteilen in anderer Hinsicht auszugleichen. Das rechtfertigt es, den Tarifvertragsparteien einen weiten Ermessensspielraum einzuräumen (vgl. BAG 22, 144 [151 f.] = AP Nr. 12 zu § 15 AZO [zu IV 3 der Gründe mit vielen Nachweisen]; BAG 22, 252 [267] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 der Gründe]). Dem entspricht, daß Tarifverträge nur daraufhin zu überprüfen sind, ob sie den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG verletzen; sie sind nur dann unwirksam, wenn sie offensichtlich unsachlich und willkürlich differenzieren. Vertragliche Einheitsregelungen hingegen, die nicht von gleichstarken Vertragspartnern ausgehandelt, sondern praktisch vom Arbeitgeber allein festgelegt werden, sind an den strengerem Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, der nur sachgerechte Gruppenbildungen zuläßt. Es ist die Aufgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes, gerade bei der einheitlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch allgemeine Vertragsbedingungen die "Übermachtkontrolle" im Einzelarbeitsvertragsrecht herbeizuführen (Mayer-Maly, AR-Blattei, D, "Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis", I A), nicht anders als bei der allgemeinen Billigkeitskontrolle (hierzu auch BAG 23, 160 [163 f.] = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle und BAG AP Nr. 2 aaO [jeweils zu II der Gründe]).

Im Geltungsbereich der AVR sind die Arbeitnehmer allen Änderungen der AVR kraft ihrer einmal gegebenen vertraglichen Zustimmung unterworfen, ohne noch einen eigenen Verhandlungsspielraum zu haben. Deshalb sind Änderungen der AVR als eine von der Arbeitgeberseite einseitig ausgestaltete vertragliche



- 9 -

Einheitsregelung anzusehen und sonstigen vertraglichen Einheitsregelungen gleichzustellen.

Das Landesarbeitsgericht meint zu Unrecht, der Unterschied in der Stellung von Tarifpartnern zu der von Parteien eines Einzelarbeitsverhältnisses spiele nur dann eine Rolle, wenn es bei den Verhandlungen um die Frage gehe, ob eine "Rechtsnorm zur Disposition" stehe. Hierauf kann es unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ankommen.

3. Das angefochtene Urteil war nach allem wegen unrichtiger Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aufzuheben.

Der Rechtsstreit ist zur Entscheidung reif. Daher war dem Klagebegehren unter entsprechender Abänderung des erstinstanzlichen Urteils stattzugeben.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Polcyn

Dr. Hirt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)