

Aktenzeichen: 5 AZR 649/87

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. Oktober 1988

- 5 AZR 649/87 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 2. Juli 1986

- 7 Ca 449/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 25. Juni 1987

- 3 Sa 1384/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übertarifliche Gehaltszahlung und Gleichbehandlung

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung; ZPO § 286, § 565 a

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 649/87

3 Sa 1384/86 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Oktober 1988

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

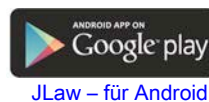
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1988 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring



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



und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Dr. Frey für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 25. Juni 1987 - 3 Sa 1384/86 - wird zurückgewiesen.
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 darüber, ob der Kläger von der Beklagten übertarifliche Bezahlung aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes verlangen kann.

Der am 12. Oktober 1924 geborene Kläger ist seit dem 1. April 1958 bei der Beklagten beschäftigt. Vom 1. April 1962 ab war er in der damaligen Hauptabteilung 7 (Grundstückswesen) als Abteilungsleiter für den Arbeitsbereich 7/2 (Grunderwerb) tätig. Aufgrund seiner Bewerbung wurde der Kläger vom 1. März 1974 ab von der Hauptabteilung 7 zur Hauptabteilung 1 (Berufsausbildung) versetzt. Mit Wirkung vom 1. Januar 1982 bestellte die Beklagte ihn durch Schreiben vom 13. Januar 1982 für den Arbeitsbereich 1135 - Berufsausbildung - zum Abteilungsleiter. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:



"Betr.: Ihr Arbeitsverhältnis

Sehr geehrter Herr H ,

die Geschäftsleitung hat zu keiner Zeit einen Zweifel darüber aufkommen lassen, daß mit der Versetzung als Ausbilder in die Hauptabteilung 1, ab 01.03.1974, die Funktion als Abteilungsleiter innerhalb der Hauptabteilung 7, durch konkudentes Einverständnis aufgegeben wurde.

Um jedoch Ihren Wünschen Rechnung zu tragen, werden Sie, mit Wirkung vom 01. Januar 1982, als

Abteilungsleiter für den Arbeitsbereich
1135 - Berufsausbildung -

bestellt."

Später teilte die Beklagte dem Kläger durch Schreiben vom 18. September 1985 folgendes mit:

"Sehr geehrter Herr H ,

wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 10.09.1985, in welchem Sie sich mit der organisatorischen Gliederung der Hauptabteilung 1 im neuen Geschäftsverteilungsplan auseinandersetzen.

Es ist richtig, daß der Arbeitsbereich "Berufsausbildung" organisatorisch der Abteilung 112 "Personalabteilung" angegliedert wurde. Wie Sie früheren Geschäftsverteilungsplänen entnehmen können, hatte der Arbeitsbereich "Berufsausbildung" zu keiner Zeit auch nur annähernd den Charakter einer Abteilung.

Was Ihre Funktion innerhalb unseres Hauses angeht, so ergeben sich für Ihren Verantwortungsbereich keine Veränderungen. Nach wie vor sind Sie "Abteilungsleiter für den Arbeitsbereich Berufsausbildung" und tragen Verantwortung für die Berufsausbildung.

Mit Schreiben vom 13.01.1982 wurde Ihnen - um Ihren Wünschen Rechnung zu tragen - der Titel



"Abteilungsleiter für den Arbeitsbereich Berufsausbildung" zugesprochen. Es war nie die Rede davon, daß Sie einer Abteilung (als organisatorischer Einheit) vorstehen. Es wurde lediglich die organisatorische Einbettung Ihres Arbeitsbereichs innerhalb der Hauptabteilung 1 modifiziert."

Der Kläger erhält Bezüge nach der VergGr. K VII des bei der Beklagten bestehenden Betriebstarifvertrages vom 14. Dezember 1973 (in der gegenwärtigen Fassung vom 1. September 1986) in Höhe von 5.581,-- DM bei 14 Monatsgehältern. Die Anwendung des Betriebstarifvertrages ist im Arbeitsvertrag vereinbart.

Für die Gruppe K VII gelten folgende Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung mit entsprechender selbständiger verantwortlicher Tätigkeit, bzw. Angestellte mit vergleichbaren Fähigkeiten und Kenntnissen in ihrem Aufgabenbereich sowie langjährige Erfahrung mit besonders verantwortlicher Tätigkeit.

Beispiele:

....."Abteilungsleiter"

Nach § 10 Ziffer 3 Betriebs-TV ist, sofern es die Bedeutung der Tätigkeit erfordert, eine übertarifliche Vergütung über die VergGr. K/T VII hinaus möglich.

Die Beklagte gewährt 21 ihrer Angestellten übertarifliche Vergütungen. Von den genannten 21 Mitarbeitern sind nach Darstellung der Beklagten sechs (nach Darstellung des Klägers: fünf) keine Abteilungsleiter. Neben dem Kläger erhalten noch zwei Abteilungsleiter lediglich tarifliche Bezüge. Die Gehälter der



übertariflich vergüteten Abteilungsleiter sind in drei Gruppen aufgeteilt. Die Gehaltshöhe beträgt jeweils 6.361,-- DM, 6.702,-- DM und 7.214,-- DM.

Der Kläger verlangt übertarifliche Vergütung auch für sich, und zwar in Höhe von 7.214,-- DM monatlich. Er hat vorgetragen, seit Jahren erhielten alle Abteilungsleiter der Beklagten nach Einarbeitung übertarifliche Bezahlung. Diese stehe ihm nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz daher ebenfalls zu.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 21.229,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus jeweils 1.633,-- DM brutto seit dem 1. November, 1. Dezember 1985, 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober und 1. November 1986 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine Vergütung in Höhe von 7.214,-- DM brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei trotz seines Titels nicht Leiter einer Abteilung, die man als organisatorische Einheit verstehen könne. Der Kläger sei für den Arbeitsbereich Berufsausbildung zum Ausbildungsleiter bestellt. Der Arbeitsbereich "Berufsausbildung" stehe nach dem geltenden Geschäftsverteilungsplan unter der Verantwortung des Leiters der Personalabteilung. Dieser habe gegenüber der Geschäftsleitung die Berufsausbildung zu verantworten. Die innerbetriebliche Berufsausbildung werde nicht alleine vom



Kläger getragen. Seine Aufgabe bestehe im wesentlichen darin, Betriebsseminare für die Auszubildenden zur Vertiefung der erworbenen Kenntnisse abzuhalten sowie die Ausbildung innerhalb des Hauses der Beklagten zu koordinieren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der der Kläger sein Klageziel weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem zutreffenden Ergebnis gelangt, daß die Beklagte gegenüber dem Kläger den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt und dem Kläger folglich ein vertraglicher Anspruch auf Zahlung einer höheren Vergütung nicht zusteht.

I. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt es dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern von allgemeinen Regelungen willkürlich, d.h. ohne sachlichen Grund, auszuschließen (so BAG ständig, vgl. nur das Senatsurteil vom 9. Juni 1982: BAGE 39, 132, 135 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe). Das gilt auch im Vergütungsbereich, wenn im tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers eine bestimmte Regelhaftigkeit festzustellen ist (vgl. BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe; ferner BAGE 49, 346, 353 = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 und 3 der



Gründe). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt weiter, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt (vgl. auch BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 3 e der Gründe).

Unstreitig beschäftigt die Beklagte 15 Abteilungsleiter. 12 von ihnen werden übertariflich vergütet; drei von ihnen - darunter der Kläger - erhalten dagegen lediglich die tarifliche Vergütung. Die den Kläger benachteiligende Differenzierung ist jedoch nicht sachwidrig.

II. Die Beklagte hat die Gruppe der übertariflich vergüteten Abteilungsleiter wiederum in drei Untergruppen aufgeteilt und die Höhe der übertariflichen Vergütung nach der Zugehörigkeit zu einer dieser Untergruppen bestimmt. Da sonst kein anderer Gesichtspunkt erkennbar ist, spricht dieser Umstand dafür, daß die Beklagte bestimmte Abteilungen oder bestimmte Leistungen ihrer Abteilungsleiter oder beides zusammen für wichtiger hält als andere Abteilungen und andere Leistungen. Für die von ihr vorgenommene Unterscheidung hinsichtlich des Klägers hat die Beklagte unwidersprochen nähere Umstände vorgetragen. Danach hat der Kläger in der Zeit von 1974 bis Anfang 1982 der "Abteilung" Berufsausbildung vorgestanden, ohne innerbetrieblich und nach außen hin als "Abteilungsleiter" herausgestellt worden zu sein. Erst mit Wirkung vom 1. Januar 1982 hat die Beklagte den Kläger auf



seinen Wunsch hin zum Abteilungsleiter bestellt. In der vorprozessualen Auseinandersetzung hat sich die Beklagte im Schreiben vom 18. September 1985 dem Kläger gegenüber darauf berufen, daß er in Wirklichkeit keiner Abteilung als einer organisatorischen Einheit vorstehe, sondern daß er nur den Titel "Abteilungsleiter für den Arbeitsbereich Berufsausbildung" zugesprochen erhalten habe. Aus diesen Umständen hat das Landesarbeitsgericht den Schluß gezogen, die Differenzierung der Beklagten hinsichtlich des Klägers stelle keine sachwidrige oder gar willkürliche Behandlung des Klägers dar. Die bloße Funktionsbezeichnung als "Abteilungsleiter" könne nicht bestimmend sein.

Diese tatsächliche Würdigung der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umstände (§ 286 ZPO) ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Für die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann es nicht entscheidend auf formale Gesichtspunkte, wie eine innerbetriebliche Funktionsbenennung, ankommen, vielmehr muß die Ungleichbehandlung inhaltlich vergleichbare Tätigkeiten betreffen. In dieser Hinsicht liegt bei dem Aufgabenbereich des Klägers jedoch, die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zugrundegelegt, keine inhaltlich-sachliche Vergleichbarkeit mit den jeweiligen Aufgabenbereichen der anderen Abteilungsleiter vor, so daß die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt, wenn sie den Kläger nicht übertariflich vergütet.

III. Soweit die Revision einen Verfahrensmangel gerügt hat, ist der Senat zu dem Ergebnis gelangt, daß diese Rüge nicht durch-



greift. Von einer Begründung wird gemäß § 565 a Satz 1 ZPO Abstand genommen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Schneider

Halberstadt

Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)