Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 5. Senat	Urteil vom 14. Dezember 2011 - 5 AZR 675/10 -
I. Arbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 29. Januar 2010 - 13 Ca 6946/09 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 24. September 2010 - 10 Sa 488/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Gleichbehandlung bei Entgelterhöhung - Vertragserfüllung - Maßregelungsverbot - Feststellungsklage - Bestimmtheit

Gesetze:

BGB §§ 242, 611, 612a; TzBfG § 4 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

keine

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 675/10
10 Sa 488/10
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 2011

URTEIL

Umbach, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2011 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. hc. Hromadka und Dittrich für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. September 2010 - 10 Sa 488/10 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Lohnerhöhung. 1

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall. Er war seit 1981 bei der H GmbH als Kundendiensttechniker in E bei D beschäftigt. Die H GmbH mit Sitz in Hessen ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektrounternehmen Hessen e.V. *(VME Hessen)*. Dieser schließt mit der IG Metall Tarifverträge für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Land Hessen ab. Nach dem Anstellungsvertrag aus dem Jahr 1981 gelten für das Arbeitsverhältnis des Klägers die „jeweils gültigen Bestimmungen des Tarifvertrages der Hessischen Metallindustrie“. Am 1. April 2007 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege des Betriebsübergangs auf die nicht tarifgebundene Beklagte über. 2

Die zum 1. Juni 2007 und zum 1. Juni 2008 für das Tarifgebiet Hessen vereinbarten Tariflohnerhöhungen leistete die Beklagte nicht. In einem daraufhin geführten Rechtsstreit stellte das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 21. Oktober 2009 *(- 4 AZR 396/08 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 72)* fest, dass die Beklagte verpflichtet ist, die jeweiligen Bestimmungen der Tarifverträge der Hessischen Metallindustrie im Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. 3

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Am 6. Januar 2009 unterbreitete die Beklagte allen von der H GmbH übernommenen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge auf die Tarifverträge der Hessischen Metallindustrie Bezug nahmen, ein Angebot auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags. Das monatliche Bruttoentgelt sollte sich rückwirkend ab dem 1. April 2008 um 3 % und im Zuge einer Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden ab dem 1. Januar 2009 um 1 % erhöhen. Eine Bezugnahme auf Tarifverträge sollte entfallen. Der Kläger nahm das Änderungsangebot nicht an. Den Arbeitnehmern, die das Änderungsangebot angenommen hatten, zahlte die Beklagte die entsprechend erhöhten Löhne. 4

Der Kläger verlangt eine Erhöhung seines Bruttoentgelts ab Januar 2009 um 3 %. Er hat die Auffassung vertreten, einen sachlichen Grund, ihn von der Entgelterhöhung auszunehmen, gebe es nicht. Die Ablehnung des Änderungsangebots dürfe ihm nicht zum Nachteil gereichen, zudem diskriminiere ihn die Beklagte als Teilzeitarbeitnehmer. 5

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.147,77 Euro brutto nebst Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Lohnerhöhung vom 6. Januar 2009 iHv. 3 % über den 1. Oktober 2009 hinaus an ihn weiterzugeben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, sie erfülle mit der Entgelterhöhung nur vertragliche Ansprüche. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. 8

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 9

I. Der Feststellungsantrag ist unzulässig. Es fehlt an der hinreichenden Bestimmtheit. 10

1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Kläger muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung er begehrt. Er hat den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis *(§ 308 ZPO)* keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann *(§ 322 ZPO)*. Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll *(BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/10 - Rn. 14, NZA 2012, 31; 18. Mai 2011 - 5 AZR 181/10 - Rn. 10, EzA BGB 2002 § 611 Mehrarbeit Nr. 4; 11. November 2009 - 7 AZR 387/08 - Rn. 11 mwN, AP ZPO § 253 Nr. 50 = EzA ZPO 2002 § 253 Nr. 3)*. 11

2. Diesen Anforderungen genügt der Feststellungsantrag nicht. Die Feststellung einer Verpflichtung der Beklagten zur „Weitergabe“ einer Lohnerhöhung iHv. 3 % lässt nicht erkennen, worüber die Sachentscheidung konkret ergehen soll. Weder aus dem Antrag noch dem Sachvortrag der Kläger ergibt sich, was unter dem Begriff „Lohn“ zu verstehen sein soll. Es bleibt unerläutert, ob nur der Stundenlohn des Klägers oder auch andere Vergütungsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge, Einmalzahlungen, Mehrarbeitsvergütungen und ähnliche Leistungen erfasst werden. Des Weiteren lässt der Kläger den Aus- 12

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gangswert für die Lohnerhöhung offen und stellt nicht klar, ob Basis der Lohnerhöhung der von ihm bis zum 31. Dezember 2008 tatsächlich bezogene oder ein nicht näher bestimmter Tariflohn sein soll.

II. Der Zahlungsantrag ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütungsnachzahlung für den Zeitraum Januar bis September 2009 iHv. 1.147,77 Euro brutto nebst Zinsen. 13

1. Ein Zahlungsanspruch folgt nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 14

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleichzubehandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz eine sachfremde Gruppenbildung und die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Im Bereich der Arbeitsvergütung ist er trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden und der Arbeitgeber die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem der Arbeitgeber bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt *(BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/10 - Rn. 18, NZA 2012, 31; 17. März 2010 - 5 AZR 168/09 - Rn. 14 mwN, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 211 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 22)*. 15

b) Den Anforderungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat die Beklagte genügt. 16

aa) Die Beklagte hat zwar bei der Unterbreitung des Änderungsangebots eine verteilende Entscheidung getroffen. Jedoch wurde der Kläger bei dieser nicht benachteiligt. Das Änderungsangebot wurde gerade auch ihm angetragen, um ihn zum Verzicht auf die dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge der Hessischen Metallindustrie zu bewegen. Die Teilung der Belegschaft in eine Gruppe, die das Angebot der Beklagten annahm und in eine solche, die es ab- 17

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

lehnte, erfolgte unabhängig vom Willen der Beklagten durch die Entscheidung jedes einzelnen Arbeitnehmers für oder gegen die Änderung seines Arbeitsvertrags.

bb) Der Gewährung der Lohnerhöhung nur an die Arbeitnehmer, die das Änderungsangebot angenommen hatten, lag keine verteilende Entscheidung der Beklagten mehr zugrunde. Die Beklagte ist lediglich ihren vertraglichen Verpflichtungen aus den geänderten Arbeitsverträgen nachgekommen. Eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers fehlt, wenn der Arbeitgeber ausschließlich normative oder vertragliche Verpflichtungen erfüllt *(BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/10 - Rn. 21, NZA 2012, 31; 31. August 2005 - 5 AZR 517/04 - Rn. 17, BAGE 115, 367)*. Eine solche trifft der Arbeitgeber erst dann, wenn er freiwillig, dh. ohne rechtliche Verpflichtung über die Vertragserfüllung hinaus Leistungen gewährt *(zu einer solchen Fallgestaltung, vgl. zB das vom Kläger angezogene Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 284; ebenso 23. Februar 2011 - 5 AZR 84/10 - EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 24; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1 - jeweils mwN)*. 18

cc) Ob die eine verteilende Entscheidung ausschließende Vertragserfüllung auch dann anzunehmen ist, wenn der Arbeitsvertrag objektiv an Wirksamkeitsmängeln leidet, die Vertragsparteien aber übereinstimmend von seiner Wirksamkeit ausgehen und ihn erfüllen, braucht der Senat nicht zu entscheiden. Das Vorbringen des Klägers bietet keine Anhaltspunkte für Zweifel an der Wirksamkeit der auch ihm angebotenen Änderungsvereinbarung. 19

(1) Entgegen der Auffassung des Klägers ist der nicht tarifgebundene Arbeitgeber nicht gehalten, eine Bezugnahmeklausel zu vereinbaren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht es im Rahmen ihrer privatautonomen Gestaltungsmacht frei, für ihr Arbeitsverhältnis die Geltung jedes beliebigen oder überhaupt keines Tarifvertrags zu vereinbaren. In gleicher Weise sind sie grundsätzlich frei in der Entscheidung, eine vereinbarte Verweisungsklausel wieder aufzuheben. Das gilt jenseits der im Streitfall nicht mehr eingreifenden einjährigen Änderungssperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auch nach einem Betriebsübergang 20

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(vgl. BAG 21. Oktober 2009 - 4 AZR 396/08 - Rn. 37, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 72).

(2) Der Kläger ist durch den angetragenen „Verzicht“ auf die Bezugnahmeklausel schon deshalb nicht in seiner positiven Koalitionsfreiheit berührt worden, weil ein Verstoß gegen die individuelle Koalitionsfreiheit nur in Betracht kommt, wenn es um die von arbeitsvertraglichen Abreden unabhängige kollektivrechtliche Wirkungsweise tariflicher Normen geht. Nur in jenem Bereich lässt sich die Verbindlichkeit von Rechten und Pflichten mit der Wahrnehmung von - positiver oder negativer - Koalitionsfreiheit begründen *(vgl. BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 691/08 - Rn. 47 ff., AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 75 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 47; 10. November 2010 - 5 AZR 633/09 - Rn. 22, ZTR 2011, 150)*. 21

2. Die Beklagte hat unabhängig davon, ob es sich überhaupt um eine Anspruchsgrundlage handelt, das Maßregelungsverbot des § 612a BGB nicht verletzt. 22

a) Gemäß § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Eine Benachteiligung liegt nicht nur vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern gewährt, falls diese Rechte nicht ausüben *(BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 34 mwN, BAGE 122, 1)*. Die Tatbestandvoraussetzung „Benachteiligung“ ist jedoch nur erfüllt, wenn der Arbeitgeber zwischen verschiedenen Maßnahmen hat wählen können. Hat er sein Verhalten an der Rechtsordnung orientiert, liegt keine Benachteiligung des Arbeitnehmers vor *(BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06 - BAGE 121, 247)*. Knüpft eine Regelung an das (erlaubte) Verhalten des Arbeitnehmers eine diesem nachteilige Rechtsfolge, ist der Arbeitgeber nicht zum Ausgleich der dem Arbeitnehmer erwachsenden Nachteile verpflichtet *(BAG 15. September 2009 - 9 AZR 685/08 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 186)*. Dementsprechend ist der Vollzug einer kollektivrechtlichen Regelung 23

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

oder einer vertraglichen Vereinbarung keine Benachteiligung iSv. § 612a BGB *(BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/10 - Rn. 27, NZA 2012, 31)*.

b) Nach diesen Grundsätzen liegt im Streitfall kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor. Die vom Kläger als benachteiligend empfundene Maßnahme der Beklagten hatte ihren Grund nicht in der zulässigen Ablehnung einer Änderungsvereinbarung durch den Kläger, sondern in der Erfüllung der Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern, die das Änderungsangebot der Beklagten angenommen hatten. 24

3. Der Kläger hat keinen Zahlungsanspruch aus § 4 Abs. 1 TzBfG. 25

a) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht *(§ 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG)*. Teilzeitbeschäftigt ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit *(§ 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG)*. 26

b) Der Kläger ist nicht teilzeitbeschäftigt. Zwar arbeitet er im Gegensatz zu den Arbeitnehmern, die auf der Grundlage des geänderten Arbeitsvertrags beschäftigt werden, nur 35 statt 39 Wochenstunden. Mit ihm vergleichbar sind jedoch nur die Arbeitnehmer, die wie er an dem Arbeitsvertrag mit der Bezugnahme auf die Tarifverträge der Hessischen Metallindustrie festgehalten haben. Der Kläger war nach Maßgabe der auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifregelungen Vollzeitarbeitnehmer und er blieb es auch nach der Ablehnung des Änderungsangebots *(vgl. BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 32, BAGE 122, 1; 14. März 2007 - 5 AZR 791/05 - Rn. 15, NZA 2007, 981)*. 27

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 28

Müller-Glöge Laux Biebl

Hromadka Dittrich

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS