

Aktenzeichen: 5 AZR 806/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 21. Juni 2000
- 5 AZR 806/98 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 26. Juni 1996
- 5 Ca 205/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 25. August 1998
- 13 Sa 2362/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:
Lohngleichheit

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung, § 612 Abs. 2 und 3, § 138; GG Art. 3
Abs. 2; EG-Vertrag Art. 141

Leitsatz:

Der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist in der deutschen
Rechtsordnung keine allgemeingültige Anspruchsgrundlage, sondern
bedarf der Umsetzung in Anspruchsgrundlagen wie § 612 Abs. 3 BGB.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 806/98
13 Sa 2362/97
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2000

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Griebeling, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge und Kreft, die ehrenamtlichen Richter Heel und Steinmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 25. August 1998 - 13 Sa 2362/97 - teilweise aufgehoben. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 26. Juni 1996 - 5 Ca 205/94 - wird insgesamt zurückgewiesen.



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

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Der Kläger begehrt gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Der Kläger ist Diplom-Ingenieur und war Beschäftigter der Deutschen Reichsbahn. Er lebt im Beitrittsgebiet. Die Beklagte ist die Rechtsnachfolgerin der Planungsgesellschaft Schnellbahnbau Hannover-Berlin mbH (fortan PGS). Die PGS unterhielt Büros in Hannover und Berlin. Gesellschafter der PGS waren die Deutsche Bundesbahn und die Deutsche Reichsbahn. Weder die PGS noch die Beklagte war oder ist tarifgebunden. Die PGS beschäftigte vor allem beurlaubte Beamte und Angestellte der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Reichsbahn. Auch der Kläger wurde von der Deutschen Reichsbahn beurlaubt und von der PGS mit Anstellungsvertrag vom 8. November 1990 befristet ab dem 1. November 1990 für das Büro Hannover als Leiter des Bereichs Streckenplanung/Ausrüstung eingestellt. Das letzte Bruttoeinkommen des Klägers bei der Deutschen Reichsbahn betrug ca. 3.370,00 DM. § 4 des Anstellungsvertrages enthält folgende Gehaltsregelung:

„Der Arbeitnehmer erhält für jeden Kalendermonat ein Gehalt in Höhe von 4.800,00 DM.

Das Gehalt wird zum 15. des laufenden Monats unbar gezahlt.

Die Fortentwicklung des Gehaltes orientiert sich an der Entwicklung der Gehälter für Angestellte der Deutschen Reichsbahn.“

Die PGS erhöhte das Gehalt entsprechend den Tarifabschlüssen des Baugewerbes. Darüber hinaus wurde das jeweils erreichte Gehalt prozentual entsprechend der Anpassung der Bezüge der Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn an das Westniveau erhöht. Bei Vertragsschluß waren sich der Kläger und die PGS darüber einig, daß in dem Monatsgehalt von 4.800,00 DM ein Betrag von 750,00 DM brutto als Zulage für doppelte Haushaltsführung enthalten war. Eine entsprechende Zulage erhielten die aus den alten Bundesländern kommenden Beschäftigten der PGS, die im Büro Hannover eingesetzt wurden, nicht. Mitarbeiter der PGS aus den alten Bundesländern, die in Berlin eingesetzt waren, erhielten eine Zulage für doppelte Haushaltsführung iHv. 1.500,00 DM bzw. 2.000,00 DM. Ab Juli 1991 wurde die



Zulage gesondert ausgewiesen und auf 1.000,00 DM brutto aufgestockt. Ende 1993 bezog der Kläger ein Gehalt von 7.676,00 DM brutto und eine Zulage von 1.500,00 DM brutto.

Andere Mitarbeiter der PGS aus den alten Bundesländern wurden wie folgt vergütet:

Herr E., Leiter des Bereichs Projektmanagement, Dipl.-Ing., Gehalt Ende 1990 ca. 9.700,00 DM.

Herr E., Streckenplaner im Baubereich, Dipl.-Ing., nachgeordnet dem Leiter Streckenplanung/Bau, Gehalt Ende 1992 7.700,00 DM.

Herr H., Mitarbeiter des mittleren Dienstes, Gehalt Mitte 1990 5.500,00 DM.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte schulde für gleiche Arbeit gleichen Lohn. Im Vergleich zu Mitarbeitern aus den alten Bundesländern sei er nur deshalb geringer vergütet worden, weil er Angehöriger der Deutschen Reichsbahn gewesen sei und aus dem Beitrittsgebiet stamme. Die Beklagte habe ihm deshalb für den Zeitraum von 1. Januar 1991 bis zum 31. Dezember 1993 die Vergütung auf der Basis eines Ausgangsgehalts von 8.100,00 DM brutto, jeweils erhöht um die Tarifsteigerungen im Baugewerbe in rechnerisch unstreitiger Höhe von 105.162,83 DM brutto nachzuzahlen.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch erheblich, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 105.162,83 DM brutto zu zahlen nebst 4 % Zinsen auf die sich ergebenden Nettobeträge aus 4.050,00 DM brutto seit dem 10. September 1993, aus 42.061,98 DM brutto seit dem 1. Januar 1992, aus 34.850,85 DM brutto seit dem 1. Januar 1993, aus 24.200,00 DM brutto seit dem 1. Januar 1994.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, sie schulde allein die individuell vereinbarte Gehaltshöhe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage im Umfang des wiedergegebenen Antrags stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Zurückweisung der Berufung des Klägers.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet.

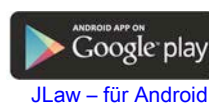


Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütungsnachzahlung für den Zeitraum vom 1. Januar 1991 bis zum 31. Dezember 1993 in einer Gesamthöhe von 105.162,83 DM brutto nebst Zinsen.

I. Der Anspruch des Klägers folgt nicht aus dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Eine allgemeingültige Anspruchsgrundlage dieses Inhalts kennt die deutsche Rechtsordnung nicht. Dies wird besonders deutlich an § 612 Abs. 3 BGB. Danach darf bei einem Arbeitsverhältnis für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Diese Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 141 EG-Vertrag konkretisierende Bestimmung des BGB wäre bedeutungslos, wenn es einen den Grundsatz der Vertragsfreiheit einschränkenden überpositiven Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gäbe. Vielmehr besteht in Fragen der Vergütung Vertragsfreiheit, die lediglich durch verschiedene rechtliche Bindungen wie Diskriminierungsverbote und tarifliche Mindestentgelte eingeschränkt ist. Da weder die PGS noch die Beklagte tarifgebunden war oder ist und kein gesetzliches Diskriminierungsverbot eingreift, konnte die PGS mit dem Kläger ein Anfangsgehalt in Höhe von 4.800,00 DM brutto frei vereinbaren. Daß die PGS mit anderen Beschäftigten andere Anfangsgehälter vereinbarte, hat auf die Wirksamkeit der Vergütungsvereinbarung mit dem Kläger keinen Einfluß.

II. Der Anspruch des Klägers folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (*ständige Rechtsprechung; BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162*). Auch wenn die Herleitung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im einzelnen umstritten ist (*vgl. ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 836*), besteht doch Einigkeit darüber, daß er inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt wird (*BAG 17. November 1998 aaO; ErfK/Dieterich Art. 3 GG Rn. 32*). Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Vergütung anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistung nach einem allgemeinen Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt (*BAG 17. November 1998 aaO*). Liegt ein sachlicher Grund nicht vor, so kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden. Entscheidend für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrund-



satzes ist somit die Bildung einer vom Arbeitgeber gesetzten Regelung der Vergütungsfindung (BAG 27. Februar 1987 - 5 AZR 680/85 - JURIS). Eine solche Regelung ist auch als Vergütungssystem bezeichnet worden (BAG 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102).

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die PGS habe ihren Mitarbeitern Vergütung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt. Sie habe die Gehälter der neu einzustellenden Angestellten auf der Basis der bisherigen Vergütung gefunden, indem sie die bisherige Vergütung mit Zuschlag als neues Gehalt vereinbarte. Damit habe die PGS das Reichsbahngelalt bzw. das Bundesbahngelalt mit der Vergütung bei der PGS verknüpft.

3. Diese vom Landesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellte Regel der Gehaltsfindung ist mangels hinreichender Bestimmtheit ungeeignet, einen Anspruch auf Gleichbehandlung zu begründen. Besteht die Regel darin, jedem neu eingestellten Mitarbeiter das frühere Gehalt zuzüglich Zuschlag als neue Vergütung anzubieten, ohne daß die Höhe des Zuschlags durch die Regel selbst fixiert ist, bleibt ungewiß, welchen Inhalt die Gleichbehandlung haben könnte. Wird aber das Berufungsurteil dahingehend verstanden, daß die PGS bei der Gehaltsfindung nach der selbstgesetzten Regel vorgegangen sei, jeweils die Vergütung beim früheren Arbeitgeber zuzüglich eines 20%igen Zuschlags als neue Vergütung anzubieten, ist diese Regel zwar iSd. Gleichbehandlung anwendbar, doch im Falle des Klägers gewährt worden. Wird zudem berücksichtigt, daß dem Kläger anders als den von der PGS angestellten Bundesbahnbeamten und -angestellten für den Einsatz in Hannover eine weitere Steigerung des Gehaltes um zunächst 750,00 DM brutto monatlich gewährt wurde, kann der Kläger aus dieser Regel keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung herleiten. Im Ergebnis hat dies auch das Berufungsgericht erkannt, denn es hat dem Kläger weitere Vergütungsansprüche auf der Basis eines Anfangsgehaltes in Höhe von 8.100,00 DM brutto (exklusive Zuschlag für doppelte Haushaltsführung) zugesprochen, also angenommen, dem Kläger gebühre ein Anspruch auf Vergütung in Höhe eines bei der Deutschen Bundesbahn beschäftigt gewesenen Angestellten zuzüglich 20 % Zuschlag. Damit hat das Landesarbeitsgericht nicht eine vom Arbeitgeber gesetzte Regelung auf alle Beschäftigten und damit auch auf den Kläger angewandt, sondern eine eigene Regel geschaffen, aus der es den Anspruch des Klägers abgeleitet hat. Dies ist ein unzulässiger Eingriff in die Vertragsfreiheit und durch den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht mehr gerechtfertigt. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht damit unberücksichtigt gelassen, daß aus der Höhe der früheren Vergütung des jeweils neu einzustellenden Beschäftigten zwar Rückschlüsse auf die Wertigkeit dieser früheren Tätigkeit gezogen werden können, jedoch jeder Zusammenhang mit der bei der PGS zu leistenden Tätigkeit eher zufälliger Natur wäre.



III. Der Anspruch des Klägers folgt auch nicht aus § 612 Abs. 2 BGB, etwa weil die mit der PGS getroffene Vergütungsvereinbarung gem. § 138 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB wegen Sittenwidrigkeit (Wucher) nichtig wäre und deshalb die Beklagte dem Kläger die übliche Vergütung schuldet.

1. Nach § 138 Abs. 2 BGB ist eine Vereinbarung wegen Sittenwidrigkeit nichtig, wenn zwischen Arbeitsleistung und Lohn ein auffälliges Mißverhältnis besteht und der Arbeitgeber die Zwangslage, die Unerfahrenheit, den Mangel an Urteilsvermögen oder die erhebliche Willensschwäche des Arbeitnehmers ausgebeutet hat. Zur Beurteilung des auffälligen Mißverhältnisses von Leistung und Gegenleistung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (22. März 1989 - 5 AZR 151/88 - JURIS) nicht nur auf den Vergleich mit den Tariflöhnen des jeweiligen Wirtschaftszweiges, sondern dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet abzustellen. Wird ein „Hungerlohn“ vereinbart, ist diese vertragliche Abrede wegen Sittenwidrigkeit nichtig (BAG 10. März 1960 - 5 AZR 426/58 - AP BGB § 138 Nr. 2; LAG Bremen 3. Dezember 1992 - 3 Sa 304/90 - AiB 1993, 834).

2. Im Falle der Vereinbarung eines ab November 1990 wirksam gewordenen Anfangsgehaltes in Höhe von 4.800,00 DM brutto monatlich ist die Annahme eines „Hungerlohnes“ nicht ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß die vereinbarte Vergütung dynamisiert war. Das Gehalt sollte bei Inkrafttreten der Steigerungsstufen der Bezüge im Bereich der Deutschen Reichsbahn angehoben werden. Zudem wurde es entsprechend den allgemeinen Tarifierhöhungen im Bereich der Bauwirtschaft nach oben angepaßt. Deshalb kann ein auffälliges Mißverhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht angenommen werden.

Griebeling

Müller-Glöge

Kreft

Heel

Rolf Steinmann



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

