

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

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

- Leitsätze: 1. Werden durch eine vertragliche Einheitsregelung die Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer eines Betriebes rückwirkend erhöht, so dürfen Arbeitnehmer, die im Rückwirkungszeitraum in dem Betrieb gearbeitet haben, nicht nur deshalb ausgeschlossen werden, weil sie vor dem Wirksamwerden der Regelung aus den Diensten des Arbeitgebers ausgeschieden sind.
2. Ob in einem Tarifvertrag eine entsprechende Regelung getroffen werden kann, bleibt offen.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 83/75

Urteil des BAG vom 4. Februar 1976

LAG Hamm



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



5 AZR 83/75

3 Sa 1023/74 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Februar 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung 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 der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Januar 1975 - 3 Sa 1023/74 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 17. Oktober 1974 - 2 Ca 918/74 - wie folgt abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 317,42 DM zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 13. März 1971 bei der Beklagten als Küchenhilfe beschäftigt. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmte sich nach den "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)". Die Klägerin erhielt Gehalt nach der Vergütungsgruppe 11 Stufe 9. Das Arbeitsverhältnis wurde von der Beklagten fristgemäß zum 31. März 1974 gekündigt. Die Kündigung ist wirksam. Seit dem 26. Februar 1974 war die Klägerin arbeitsunfähig krank.

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für die Zeit ab 1. Januar 1974 eine höhere Vergütung zu gewähren, nachdem die Vergütungssätze nach dem Ausscheiden der Klägerin rückwirkend vom 1. Januar 1974 an erhöht worden sind.

Der Erhöhung der Vergütungssätze gingen mehrere Beschlüsse der "Ständigen arbeitsrechtlichen Kommission" vom 16. Oktober 1973 voraus, die teilweise in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 11/73, teilweise in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/74 veröffentlicht worden sind.

Der wesentliche Inhalt der Beschlüsse vom 16. Oktober 1973 hat folgenden Wortlaut:

"Die Dienstbezüge und sonstigen Vergütungen für die Mitarbeiter werden zum gleichen Zeitpunkt und in gleicher Höhe und mit gleichem Beschlußdatum wie im öffentlichen Dienst geändert. Der Geschäftsführer der "Ständigen arbeitsrechtlichen Kommission" wird beauftragt, die geänderten Sätze einschließlich der von der Kommission allgemein festgelegten Inkraftsetzungsregelung entsprechend dem Kommissionsbeschluß vom 16. Oktober 1973 Ziffer IV zu veröffentlichen."

Dieser Teil der Beschlüsse ist unter dem Datum vom 16. März 1974 in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/74 am 3. April 1974 veröffentlicht worden. Die genannte "allgemein festgelegte Inkraftsetzungsregelung entsprechend dem Kommissionsbeschluß vom 16. Oktober 1973 Ziffer IV", wurde bereits in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 11/73 veröffentlicht. Sie lautet wie folgt:

"IV

Sonstige Bestimmungen

Die Ständige arbeitsrechtliche Kommission faßte zu den Ziffern I bis III die nachstehenden Beschlüsse:

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

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 1.11.1973, in Kraft."

Die Vergütungen im öffentlichen Dienst wurden durch den Vergütungstarifvertrag Nr. 12 zum BAT vom 16. März 1974 (und die entsprechenden Tarifverträge für Arbeiter) rückwirkend ab 1. Januar 1974 erhöht. Gemäß § 10 dieses Tarifvertrages haben diejenigen Angestellten keinen Anspruch auf die erhöhten Tarifgehälter, die mit Ablauf des 28. Februar 1974 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

In gleicher Weise wurden durch die Bekanntmachung vom 16. März 1974 in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/74 die Vergütungen im Bereich der AVR geändert. In der Bekanntmachung wird unter X die Ausschlußklausel aus Abschnitt IV der Bekanntmachung vom November 1973 wiederholt. Jedoch heißt es zu 2:

"Die Beschlüsse der Kommission treten am Tage ihrer Veröffentlichung, am 3. April 1974, in Kraft."

Die Klägerin beansprucht für die Zeit vom 1. Januar bis zum 25. Februar 1974 die erhöhte Vergütung, deren rechnerischer Betrag von 317,42 DM unstreitig ist. Nach ihrer Rechtsauffassung kann auf die Mitarbeiter der Beklagten nur der in § 10 Vergütungstarifvertrag Nr. 12 zum BAT normierte Ausschlußtatbestand angewandt werden, der in ihrem Falle nicht zutreffe. Abgesehen davon hält die Klägerin die Ausnahmeregelung des Caritasverbandes gemäß IV des Kommissionsbeschlusses vom 16. Oktober 1973 und gemäß X der Bekanntmachung vom 16. März 1974 für rechtsunwirksam, weil darin gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz und den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen werde. Demgemäß hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 317,42 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



- 4 -

Sie hält die Ausschlußregelung für rechtswirksam und im Falle der Klägerin für anwendbar, da das Arbeitsverhältnis bereits vor dem Inkrafttreten des Kommissionsbeschlusses - am 3. April 1974 - beendet worden sei.

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. a) Das Landesarbeitsgericht geht ohne nähere Erörterung davon aus, die Erhöhung der Dienstbezüge für das Jahr 1974 sei am 3. April 1974, dem Tage der Veröffentlichung des Kommissionsbeschlusses vom 16. Oktober 1973 in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/1974, wirksam geworden. Die Revision bekämpft diesen Ausgangspunkt unter Hinweis auf die erstmalige Veröffentlichung des Beschlusses in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 11/1973; sie zieht daraus den Schluß, die Erhöhung sei bereits am 1. November 1973 - spätestens aber am 16. März 1974 - wirksam geworden. Der Senat unterstellt ohne eigene Prüfung den Standpunkt des Landesarbeitsgerichts als richtig, da der Klageanspruch sich auch auf dem Boden dieser Annahme als begründet erweist.

b) Die am 3. April 1974 wirksam gewordenen Lohnerhöhungen sind im Wirkungsbereich der AVR nicht auf solche Arbeitnehmer beschränkt, deren Arbeitsverhältnis an diesem Tage noch bestanden hat. Das ergibt sich daraus, daß der in der "Caritas-Korrespondenz" Heft 4/74 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 Vergütungstarifvertrag 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

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



- 5 -

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 Rückwirkung) 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 Ver- schulden 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 Rückwirkungszeitraumes bestanden hat, soweit diese Richtlinien nicht rechtswirksam Ausnahmen vorsehen.

c) Die AVR sind allerdings keine Rechtsnormen; sie wirken deshalb nur kraft einzelvertraglicher Übernahme auf die Arbeits- verhältnisse ein (BAG 14, 61 [63] = AP Nr. 77 zu Art. 3 GG [zu 1 der Gründe]; ähnlich bei den allgemeinen Anstellungsbe- dingungen 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 übernommen worden. Zwischen den Par- teien dieses Rechtsstreits hat zwar kein schriftlicher Arbeits- vertrag bestanden; unstreitig bestimmte sich der Inhalt des Ar- beitsverhältnisses der Parteien aber nach den AVR. Es muß da- her angenommen werden, daß der Inhalt des Arbeitsvertrages über- einstimmte mit dem Vertrag, der dem gleichzeitig entschiedenen Parallelverfahren F ./. AG für Anstaltskredite pp. - 5 AZR 608/74 - zugrundeliegt. Danach "gilt bei Änderung der AVR jeweils die in der "Caritas-Korrespondenz" veröffentlichte Fassung, ohne daß es einer weiteren Vereinbarung bedarf". Die- ser 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.

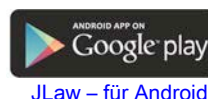
Von dieser Rechtslage geht offenbar auch der Kommissions- beschluß vom 16. Oktober 1973 selbst aus; die in ihm enthaltenen

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 -

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 Ausschlussklausel Ziff. IV bzw. X des Kommissionsbeschlusses vom 16. Oktober 1973 rechtswirksam ist. Dies hat der Senat verneint. Der 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 mit weiteren Nachweisen).

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

- 7 -



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



- 7 -

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 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 Betriebstreue 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 Wert 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

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](#)

- 8 -

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 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 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; das Urteil betrifft jedoch 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 ein-

- 9 -



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



heitliche 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 zulässig sei. Es kann hier offen bleiben, ob und 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 strengeren 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

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



Zustimmung unterworfen, ohne noch einen eigenen Verhandlungsspielraum zu haben. Deshalb sind Änderungen der AVR als eine von der Arbeitgeberseite einseitig ausgestaltete vertragliche 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
[\(mobile App\)](#)

