

Aktenzeichen: 6 AZR 144/01
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 21. März 2002
- 6 AZR 144/01 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 10. Dezember 1998
- 2 Ca 6148/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 16. Januar 2001
- 2 Sa 435/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifgeltung im Beitrittsgebiet - Gleichbehandlung

Gesetze:

Bundes-Angestelltentarifvertrag/Allgemeine Ortskrankenkassen-Ost
(BAT/AOK-O) § 1; BGB § 242 Gleichbehandlung; ArbGG § 11 Abs. 2

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 144/01
2 Sa 435/99
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2002

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2002 durch den Vizpräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Helmlinger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 16. Januar 2001 - 2 Sa 435/99 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger seit dem 1. Juli 1995 Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK oder nach dem für ihn ungünstigeren Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK-O zusteht.

Der Kläger ist Dipl.-Agraringenieur-Ökonom. Er ist seit Juli 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Im Januar 1995 schloß er eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten erfolgreich ab. Seit Juli 1998 ist er als Personalratsmitglied freigestellt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der BAT/AOK-O Anwendung.

In einer Vorstandssitzung der Beklagten am 15. November 1991 schlug der damalige Geschäftsführer der Beklagten vor, die Vergütung an Mitarbeiter der Beklagten mit Wohnsitz in den alten Bundesländern dem westdeutschen BAT anzugleichen. Dies sei auch erforderlich, „um künftig qualifizierte Fachleute zu gewinnen, die sich nicht in dienstordnungsmäßigen Anstellungen“ befänden. In dem Protokoll über die Vorstandssitzung heißt es weiter:

„Er (der Vorstand) stimmt weiterhin zu, die Vergütung der nach dem BAT (O) angestellten Mitarbeiter der AOK für das Land Brandenburg, die ihre Ausbildung in den alten Bundesländern absolviert haben und ihren dortigen Wohnsitz weiterhin beibehalten, mit sofortiger Wirkung auf 100 % der vergleichbaren Vergütung in den alten Bundesländern anzuheben. Dies gilt auch für Neueinstellungen aus dem Bereich der Ortskrankenkassen in den alten Bundesländern.“

Der Vorstand faßte ausweislich des Protokolls folgenden Beschluß:

„Die Vergütung der nach dem BAT (O) angestellten Mitarbeiter aus den alten Bundesländern wird mit sofortiger Wirkung auf 100 % der vergleichbaren ‚West-Vergütung‘ angehoben.“



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



In den Jahren 1990/1991 beschäftigte die Beklagte ca. 3.000 Arbeitnehmer, 1995 ca. 2.800 und im Jahr 2001 ca. 2.500 Arbeitnehmer. Etwa 800 dieser Arbeitnehmer waren von der Sozialversicherung der DDR übernommen worden. 1990/1991 erhielten Arbeitnehmer mit „Osttarif“ eine ca. 40 % geringere Vergütung als vergleichbare Arbeitnehmer mit „Westtarif“. Die Beklagte vergütet nahezu alle Angestellten nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK-O. Mitte bis Ende 1991 zahlte die Beklagte an 50 Arbeitnehmer - zumeist auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, die sie als „AT-Anstellungsverträge“ bezeichnete - übertariflich Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK, im Jahr 2001 an 28 bis 30 Arbeitnehmer. Die letzte Einstellung eines Arbeitnehmers mit Vergütung nach westlichem Tarifrecht erfolgte 1995. Mit Schreiben vom 21. Dezember 1995 verlangte der Kläger von der Beklagten erfolglos Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er werde ohne sachlichen Grund gegenüber den Arbeitnehmern benachteiligt, denen die Beklagte diese Vergütung zahlt. Die Beklagte unterscheide allein nach der Herkunft der Arbeitnehmer. Jeder Beschäftigte, der aus den alten Bundesländern oder dem ehemaligen Westberlin stamme, erhalte Vergütung nach westlichem Tarifrecht unabhängig davon, wo er seine Ausbildung absolviert habe und ob er überhaupt über eine einschlägige Ausbildung verfüge. Die Beklagte habe auch Arbeitnehmern „Westvergütung“ zugesagt, die bereit gewesen wären, gegen „Ostvergütung“ für die Beklagte zu arbeiten. Alle Zusagen seien gemäß dem Vorstandsbeschuß vom 15. November 1991 erfolgt, nicht auf Grund individueller Vereinbarung.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der BAT/AOK Anwendung findet und die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger rückwirkend ab Juli 1995 Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, sie habe mit den Arbeitnehmern, denen sie Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK gewähre, AT-Anstellungsverträge geschlossen. Deshalb könne sich der Kläger auf eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht berufen. Außerdem bestehe für die Ungleichbehandlung ein sachlicher Grund. Die übertarifliche Vergütung nach BAT/AOK habe bezweckt, während der Aufbauphase qualifizierte Arbeitnehmer aus den alten Bundesländern zu gewinnen, diese zu halten



und gegen die drohende Konkurrenz aus dem nahegelegenen Berlin durch Westvergütung finanziell abzusichern. Schließlich seien diese Arbeitnehmer auf Grund ihrer Tätigkeiten und Qualifikationen mit dem Kläger nicht vergleichbar.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger rückwirkend ab Juli 1995 Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK zu zahlen, und die Klage im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil, soweit es der Klage stattgegeben hatte, abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist zulässig. Der Kläger war bei ihrer Einlegung und Begründung ordnungsgemäß vertreten.

Nach § 11 Abs. 2 ArbGG müssen sich die Parteien vor dem Bundesarbeitsgericht durch Rechtsanwälte als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen. Zur Vertretung ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Rechtsanwalt berechtigt. Die Prozeßbevollmächtigte des Klägers ist als Rechtsanwältin zugelassen. Sie hat den Kläger bei der Einlegung und Begründung der Revision auch als solche vertreten. Zwar wurden sowohl die Revision als auch die Revisionsbegründung unter dem Briefkopf „Gewerkschaft der Sozialversicherung“ eingereicht. In beiden Schriftsätzen ist die Prozeßbevollmächtigte im Rubrum als „Rechtsanwältin W, Gewerkschaft der Sozialversicherung“ bezeichnet. Gleichwohl hat die Prozeßbevollmächtigte die Revision nicht als Vertreterin der Gewerkschaft eingelegt, sondern in ihrer Eigenschaft als Rechtsanwältin. Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung sind unterzeichnet mit „Wellnitz Rechtsanwältin“. Außerdem heißt es in der Revisionsschrift „in dem Revisionsverfahren ... lege ich Namens und in Vollmacht des Klägers gegen ... Revision ein ...“. Daraus ergibt sich, daß die Prozeßbevollmächtigte in ihrer Funktion als Rechtsanwältin die Verantwortung für die Prozeßhandlungen übernommen und nicht lediglich für die Gewerkschaft der Sozialversicherung gehandelt hat (BAG 21. November 1985 - 2 AZR 21/85 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 12 = EzA KSchG § 1 Nr. 42, zu I 2 der Gründe;



23. Juni 1988 - 8 AZR 740/85 - nv., zu A der Gründe; 19. März 1996 - 2 AZB 36/95 - BAGE 82, 239; 27. September 2001 - 6 AZR 462/00 - nv., zu I der Gründe).

B. Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO nF).

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe weder tarifrechtlich noch auf Grund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen Anspruch auf Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK. Die Voraussetzungen des Vorstandsbeschlusses vom 15. November 1991 erfülle er ebenfalls nicht, da er weder aus den alten Bundesländern stamme, noch dort gewohnt oder eine Ausbildung absolviert habe. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne er den geltend gemachten Anspruch nicht stützen. Die Beklagte habe zwar mit dem Vorstandsbeschluß vom 15. November 1991 eine generelle Regelung getroffen. Sie habe die übertarifliche Vergütung jedoch individualrechtlich nach Einzelabwägung als außertarifliche Zulage mit den einzelnen Arbeitnehmern im Wege von AT-Anstellungsverträgen vereinbart.

II. Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern. Die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen rechtfertigen weder die Annahme, mit den begünstigten Arbeitnehmern sei die übertarifliche Vergütung jeweils individuell vereinbart worden, so daß der Kläger Gleichbehandlung mit diesen nicht verlangen könne, noch kann beurteilt werden, ob die Beklagte hinsichtlich der unterschiedlichen Vergütung ihrer Arbeitnehmer eine sachlich gerechtfertigte Gruppenbildung vorgenommen hat, die der Kläger als Nichtangehöriger der begünstigten Gruppe hinzunehmen hat. Der Rechtsstreit war daher zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

1. Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterfällt nicht dem Geltungsbereich des BAT/AOK, sondern dem des BAT/AOK-O. Darüber streiten die Parteien nicht. Der Kläger hat deshalb tarifrechtlich nur Anspruch auf Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK-O, die er unstreitig erhält.

2. Eine davon abweichende, für den Kläger günstigere Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. Der Kläger beruft sich darauf auch nicht. Er stützt seinen Anspruch vielmehr ausschließlich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ob die Beklagte diesen Grundsatz verletzt hat und deshalb verpflichtet ist, dem



Kläger Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK zu zahlen, kann der Senat nicht abschließend entscheiden.

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Unzulässig ist nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenswerten Gründe gibt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58). Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter. Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit ermöglicht, einzelne Arbeitnehmer besserstellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (st. Rspr., vgl. BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207, 210 f.; 20. März 1997 - 6 AZR 453/96 - ZTR 1997, 568, zu I 3 der Gründe; 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354, 359 f.; 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 37, 39).

b) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers bereits deshalb abgelehnt, weil die Beklagte mit allen Arbeitnehmern, die Vergütung nach BAT/AOK erhalten, individuelle Vereinbarungen geschlossen habe und somit keine generelle Regelung angewendet habe, auf die der Kläger sich berufen könne.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe zwar durch den Vorstandsbeschluß vom 15. November 1991 eine generelle Regelung geschaffen, die übertarifliche Vergütung jedoch individualrechtlich nach Einzelabwägung als sog. außertarifliche Zulage mit den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbart. Dies ergebe sich aus den von der Beklagten vorgelegten AT-Anstellungsverträgen. In deren § 4 sei Vergütung nach westlichem Tarfrecht vereinbart. Daß die Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK individualrechtlich gezahlt worden sei,



folge auch aus der Uneinheitlichkeit in der praktischen Umsetzung des Vorstandsbeschlusses. Außerdem habe die Beklagte lediglich 1 bis 2 % ihrer Beschäftigten eine übertarifliche Vergütung zugesagt. Da diese Gruppe zudem inhomogen sei, sei davon auszugehen, daß der Charakter der einzelvertraglichen Vereinbarung gegenüber der kollektiven Gruppenbildung im Vordergrund gestanden habe.

bb) Diese rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Zwar ist dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen, daß auch bei Bestehen eines generalisierenden Prinzips die Gewährung höherer Leistungen individuell vereinbart werden kann, ohne daß andere Arbeitnehmer sich unter Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz darauf berufen können. Ob solche individuellen Vereinbarungen vorliegen, ist jedoch anhand der konkreten Umstände zu prüfen. Dies hat das Landesarbeitsgericht unterlassen.

Eine individuelle Vereinbarung, die die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausschließt, liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitsvertrag eine übertarifliche Vergütung vorsieht. Vereinbaren die Parteien im Arbeitsvertrag eine solche ausdrücklich, schließt dies die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht aus. Zwar hat die Vertragsfreiheit gegenüber dem Gleichbehandlungsgrundsatz Vorrang, so daß die Arbeitsvertragsparteien über den Inhalt des Arbeitsvertrages im Rahmen normativer Vorgaben verhandeln und diese frei vereinbaren können. Gelingt es einem Arbeitnehmer, mit dem Arbeitgeber eine höhere Vergütung auszuhandeln als sie andere Arbeitnehmer erhalten, können diese daraus keine Rechte herleiten. Bietet der Arbeitgeber jedoch in Vollzug einer von ihm selbst aufgestellten abstrakten Regel bestimmten Arbeitnehmern günstigere Arbeitsbedingungen an als anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage, muß er diesen auch dann Gleichbehandlung gewähren, wenn die übertarifliche Vergütung im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt wird. Deshalb schließt der Umstand, daß die Vergütung der begünstigten Arbeitnehmer nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK in den sog. „AT-Anstellungsverträgen“ vereinbart ist, die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht von vornherein aus. Dies wäre nur dann der Fall, wenn die übertarifliche Vergütung jeweils einzelfallbezogen, also mit Rücksicht auf konkrete tatsächliche Umstände vereinbart worden wäre. Tatsachenfeststellungen dazu, zB zum Inhalt von Bewerbungsgesprächen oder zu den Gehaltsforderungen der begünstigten Arbeitnehmer oder zu sonstigen Umständen, die die Beklagte im Einzelfall dazu bewogen haben könnten, eine übertarifliche Vergütung anzubieten, hat das Landesarbeitsgericht bislang nicht getroffen. Daß die



Gruppe der Begünstigten klein und zudem inhomogen ist, mag zwar ein Indiz für individuelle Vergütungsvereinbarungen sein, die einen Anspruch auf Gleichbehandlung ausschließen. Zwingend ist dies jedoch nicht. Denn für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es grundsätzlich unerheblich, daß die Gruppe der Begünstigten kleiner ist als die Gruppe der von der übertariflichen Leistung ausgeschlossenen Arbeitnehmer (*BAG 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 113 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 110; 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - BAGE 45, 76*). Das Berufungsurteil ist deshalb bereits aus diesem Grund aufzuheben.

c) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig mit der Folge, daß der Senat eine abschließende Sachentscheidung treffen könnte (§ 561 ZPO nF). Dies wäre der Fall, wenn für die Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber den begünstigten Arbeitnehmern ein sachlicher Grund bestünde. Auch dies kann der Senat mangels der dazu erforderlichen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, sowohl Ende 1991 als auch Mitte 1995 und im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht habe jeweils ein sachlicher Grund für die in dem Vorstandsbeschluß vom 15. November 1991 vorgenommene Differenzierung bestanden. Die Beklagte habe 1990/1991 und in den darauf folgenden Jahren eine vollständig neue Körperschaft für die Zwecke der Sozialversicherung aufbauen müssen, ohne daß sie in Bezug auf Rechtslage, Struktur und Ausbildungsqualifikation wesentlich auf die Institutionen der früheren DDR-Sozialversicherungen habe zurückgreifen können. Es liege auf der Hand, daß die Beklagte in dieser Situation seit 1990 bis heute dringend qualifizierte Fachleute und sonstige Mitarbeiter mit im weitesten Sinne „westlichem know how“ gebraucht habe, um den Aufbau erfolgreich durchführen zu können. Dies habe ihr nur bei Zahlung nach „Westtarif“ gelingen können. Wie sehr die Gewinnung berufserfahrener Mitarbeiter im Vordergrund gestanden habe, ergebe sich auch daraus, daß unstreitig nicht nur „Westler“ nach „Westtarif“ bezahlt worden seien, sondern auch andere Mitarbeiter mit entsprechender Berufserfahrung, die aus der ehemaligen DDR stammten oder die in den neuen Bundesländern wohnten.

bb) Diesen Ausführungen ist insoweit zuzustimmen, als das Landesarbeitsgericht den Vorstandsbeschluß vom 15. November 1991 dahingehend ausgelegt hat, daß mit



der übertariflichen Bezahlung nach BAT/AOK qualifiziertes und erfahrenes Personal aus den alten Bundesländern angeworben und gehalten werden sollte. Zwar spricht der Vorstandsbeschluß als solcher nur davon, daß „die Vergütung der nach dem BAT (O) angestellten Mitarbeiter aus den alten Bundesländern ... mit sofortiger Wirkung auf 100 % der vergleichbaren ‚West-Vergütung‘ angehoben“ wird. Aus dem übrigen Inhalt des Protokolls über die Vorstandssitzung ergibt sich jedoch, daß die übertarifliche Vergütung nach BAT/AOK Mitarbeitern gewährt werden sollte, „die ihre Ausbildung in den alten Bundesländern absolviert haben und ihren dortigen Wohnsitz weiterhin beibehalten“, auch um künftig qualifizierte Fachleute gewinnen zu können. Daraus ist zu entnehmen, daß die in den alten Bundesländern absolvierte Ausbildung und die dort erworbene berufliche Qualifikation ausschlaggebend für die übertarifliche Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK waren, auch wenn der Vorstandsbeschluß nur - verkürzt - von „Mitarbeitern aus den alten Bundesländern“ spricht. Die Auslegung des Vorstandsbeschlusses durch das Landesarbeitsgericht, dadurch habe Personal mit „westlichem know how“ gewonnen werden sollen, ist daher nicht zu beanstanden. Von diesem Inhalt des Vorstandsbeschlusses ist somit für die Beurteilung des Klageanspruchs auszugehen. Die Beklagte hatte also nicht - wie der Kläger gemeint hat - beschlossen, allen Bewerbern aus den alten Bundesländern Vergütung nach BAT/AOK zuzusagen, weil sie von dort „stammten“.

Allerdings würde der Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung nicht schon daran scheitern, daß der Kläger eine andere Tätigkeit ausübt als die begünstigten Arbeitnehmer. Zwar gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nur die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Dabei sind grundsätzlich nur solche Arbeitnehmer vergleichbar, die von ihrer Tätigkeit her vergleichbar sind. Dies gilt insbesondere für die hier maßgebliche Frage der Vergütung. Der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer ist aber dann weiter zu ziehen, wenn nach den Grundsätzen oder Regeln, die der Arbeitgeber selbst aufgestellt hat, auf weitere Kriterien abzustellen ist (BAG 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - BAGE 75, 236, 245). So verhält es sich hier. Die Beklagte gewährt nicht für eine bestimmte Tätigkeit Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK, sondern verlangt, daß die begünstigten Arbeitnehmer ihre Ausbildung in den alten Bundesländern absolviert haben unabhängig davon, welche Tätigkeiten sie ausüben. Der Kläger ist deshalb entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur mit der Gruppe der begünstigten Arbeitnehmer vergleichbar, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben wie er, sondern mit allen begünstigten Arbeitnehmern, die nach dem generalisierenden Prinzip übertarifliche Leistungen erhalten. Das



sind die Arbeitnehmer, die ihre Qualifikation in den alten Bundesländern erworben haben.

cc) Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß die in den alten Bundesländern erworbene Qualifikation grundsätzlich als sachlicher Grund für die vergütungsmäßige Besserstellung anzuerkennen ist. Dies gilt jedoch entgegen der offenbar vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung nicht für alle denkbaren beruflichen Qualifikationen, sondern nur für solche, die für die Erledigung der Aufgaben der Beklagten von Nutzen sind.

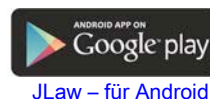
(1) Die Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen bei freiwilligen übertariflichen Leistungen ist mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (*BAG 8. März 1995 - 5 AZR 869/93 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 123 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 62, zu II 1 der Gründe; 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, 347; 23. April 1997 - 10 AZR 603/96 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 22 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 72*). Der Arbeitgeber, der eine freiwillige Leistung gewährt, will damit einen bestimmten Erfolg erreichen. Er verfolgt somit einen bestimmten Zweck. In der Bestimmung dieses Zwecks ist er frei. Er ist daher auch frei, die Voraussetzungen der Leistungen so zu bestimmen, daß diese zu dem gewünschten Erfolg führen. Nur von dem Zweck der Leistung her kann deshalb beurteilt werden, ob die vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist, weil sie geeignet ist, diesem Zweck zu dienen, um den gewünschten Erfolg herbeizuführen (*BAG 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57, 60; 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 207 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 40, zu 1 b aa der Gründe*). Ein sachlicher Grund kann darin liegen, daß den Angehörigen der begünstigten Gruppe eine übertarifliche Leistung gewährt wird, weil für die entsprechenden Arbeitsplätze ohne zusätzlichen finanziellen Anreiz keine Arbeitskräfte zu gewinnen oder zu halten sind (*BAG 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354; 25. August 1982 - 5 AZR 107/80 - BAGE 39, 336, 344*). Das Bestreben, durch die Gewährung übertariflicher Leistungen eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern zu gewinnen oder zu halten, auf die der Arbeitgeber besonders angewiesen ist, kann eine Differenzierung sachlich ebenso rechtfertigen wie der Wunsch, eine bestimmte Arbeitnehmergruppe wegen der Arbeitsmarktsituation stärker an den Betrieb zu binden (*BAG 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - aaO; 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - BAGE 45, 76*).



(2) Die Beklagte verfolgte nach dem Vorstandsbeschluß vom 15. November 1991 und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mit der übertariflichen Vergütung den Zweck, Arbeitnehmer aus den alten Bundesländern zu gewinnen, die ihre Ausbildung dort absolviert hatten, weil in den Aufbaujahren das Bedürfnis dafür bestand, qualifiziertes und erfahrenes Personal aus den alten Bundesländern zu beschäftigen. In dieser Zweckbestimmung war die Beklagte frei. Der Arbeitgeber darf die Qualifikationsanforderungen grundsätzlich festlegen und Vorgaben hinsichtlich des von ihm einzusetzenden Personals treffen (*BAG 20. November 1996 - 5 AZR 645/95 - BAGE 84, 331*). Die Entscheidung der Beklagten, in der Aufbauphase Arbeitnehmer einzusetzen, die in den alten Bundesländern ausgebildet waren und/oder dort bereits Berufserfahrung gesammelt hatten, erscheint grundsätzlich nicht unsachlich. Dies gilt jedenfalls für Arbeitnehmer, die in den alten Bundesländern in Berufen ausgebildet wurden, die für den Aufbau der Beklagten und für die Erledigung der ihr obliegenden Aufgaben irgendwie von Nutzen sind und für Arbeitnehmer, die zwar möglicherweise nicht über eine solche Ausbildung, aber über entsprechende Berufserfahrung in den alten Bundesländern verfügten. Es ist offenkundig, daß der Aufbau der gegenüber der Sozialversicherung der ehemaligen DDR gänzlich anders gestalteten Krankenversicherung der Bundesrepublik den Einsatz von Arbeitnehmern erforderte, die mit den maßgeblichen Vorschriften und Verfahrensweisen bereits vertraut waren und über praktische Erfahrungen verfügten, die sie nicht nur selbst anwenden, sondern in der täglichen Praxis auch an die anderen Arbeitnehmer weitergeben konnten, deren Arbeitsverhältnisse im Beitrittsgebiet begründet sind. Dies gilt nicht nur für Sozialversicherungsfachangestellte und Arbeitnehmer, die bereits bei Sozialversicherungsträgern in den alten Bundesländern beschäftigt waren, sondern auch für Arbeitnehmer mit anderen Berufsausbildungen und Berufserfahrungen in den alten Bundesländern, die für die Aufgaben der Beklagten von Bedeutung sind. Die Beklagte konnte auch davon ausgehen, daß Arbeitnehmer mit solchen Qualifikationen in der Regel eine Tätigkeit in den neuen Bundesländern nur aufnehmen würden, wenn sie keine geringere als die in den alten Bundesländern gewährte Vergütung erhielten. Dies gilt ohne weiteres für Arbeitnehmer, die bereits bei Sozialversicherungsträgern oder anderen Arbeitgebern in den alten Bundesländern beschäftigt waren. Für diese bestand keine Veranlassung, ihre bisherigen Arbeitsplätze aufzugeben, um eine geringer vergütete Tätigkeit in den neuen Bundesländern aufzunehmen. Auch wenn im Einzelfall die Vergütungsdifferenz durch die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gemildert oder ausgeglichen worden sein sollte, konnte angenommen werden, daß dies in der Regel kein ausreichender Anreiz für einen Arbeitsplatzwechsel nach Brandenburg



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



sein würde. Auch für Berufsanfänger war es nicht sachfremd anzunehmen, daß diese in der Regel nicht gegen eine Vergütung nach BAT/AOK-O zu gewinnen sein würden. Denn die Lage auf dem Arbeitsmarkt war in den Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands für qualifizierte Fachkräfte aus den alten Bundesländern bekanntermaßen günstig. Die Entscheidung der Beklagten, Arbeitnehmer mit solchen Qualifikationen anzuwerben und dafür einen besonderen finanziellen Anreiz durch übertarifliche Vergütung nach BAT/AOK zu schaffen, ist daher nicht sachwidrig und vom Kläger hinzunehmen. Dabei ist es unerheblich, daß einzelne Bewerber möglicherweise auch bereit gewesen wären, zu einer Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag zum BAT/AOK-O zu arbeiten. Bestehen generell Schwierigkeiten, Arbeitnehmer mit besonderen Qualifikationen oder für bestimmte Arbeitsplätze zu finden, ist es nicht sachfremd, wenn sich der Arbeitgeber entschließt, der gesamten Gruppe übertarifliche Leistungen zu gewähren (*BAG 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354; 25. August 1982 - 5 AZR 107/80 - BAGE 39, 336, 344*).

Dies gilt jedoch nicht für jedwede in den alten Bundesländern absolvierte Ausbildung und dort gesammelte Berufserfahrung, sondern nur für solche Qualifikationen, die für die Erledigung der Aufgaben der Beklagten oder die Aufbauarbeit von Nutzen sein konnten. Denn auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Qualifikationen, die für die Tätigkeit bei einer Sozialversicherung nutzlos sind, war die Beklagte nicht angewiesen. Deshalb kann der Vorstandsbeschluß die übertarifliche Vergütung nur in Bezug auf solche Arbeitnehmer sachlich rechtfertigen, die über Qualifikationen verfügen, die für die Erledigung der Aufgaben der Beklagten nützlich sind. Feststellungen dazu, ob dies für die Begünstigten zutrifft, was der Kläger stets bestritten hat, hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Dem Berufungsurteil läßt sich nicht entnehmen, über welche Ausbildungen und/oder Berufserfahrungen die begünstigten Arbeitnehmer verfügen. Diese Feststellungen sind vom Landesarbeitsgericht nachzuholen. Sollte sich dabei herausstellen, daß die Beklagte - entsprechend der Behauptung des Klägers - in der praktischen Durchführung des Vorstandsbeschlusses nicht nach der Qualifikation, sondern ausschließlich nach der Herkunft der Arbeitnehmer differenziert hat, wäre dies gleichheitswidrig. Denn allein die Herkunft ist kein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern. Dies ergibt sich bereits aus der Wertentscheidung in Art. 3 Abs. 3 GG, auf der der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (auch) beruht. Gegen eine Differenzierung allein nach der Herkunft spricht allerdings der Umstand, daß die Beklagte nach den Feststellungen des Lan-



desarbeitsgerichts Vergütung nach BAT/AOK auch an einzelne Angestellte zahlt, die nicht aus den alten Bundesländern stammen.

Sollte die erneute Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ergeben, daß die Beklagte die übertarifliche Vergütung grundsätzlich denjenigen Arbeitnehmern zugesagt hat, die in den alten Bundesländern besondere, für die Arbeit bei der Beklagten nützliche Qualifikationen erworben hatten, wäre der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt, denn die Beklagte wäre dann von dem durch den Inhalt des Vorstandsbeschlusses definierten generalisierenden Prinzip nicht abgewichen. Dies wäre auch dann nicht der Fall, wenn sich herausstellen sollte, daß die Beklagte außer diesen auch anderen Arbeitnehmern, die nicht über solche Qualifikationen verfügen, übertarifliche Vergütung nach westlichem Tarifrecht zugesagt hat, ohne dabei ein davon abweichendes generalisierendes Prinzip anzuwenden. Auch in diesem Fall hätte die Beklagte in Ausübung der Vertragsfreiheit lediglich einzelne Arbeitnehmer begünstigt, so daß dem Kläger die Berufung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt wäre. Dieser greift nur ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach abstrakten Grundsätzen in Befolgung eines von ihm aufgestellten generalisierenden Prinzips erbringt. Demgemäß würde dem Klageanspruch nur zum Erfolg verhelfen, wenn sich in der erneuten mündlichen Verhandlung herausstellen würde, daß die Beklagte sich bei der Zusage der übertariflichen Vergütungen generell nicht an den Inhalt des Vorstandsbeschlusses gehalten hat, sondern die Leistungen, wie der Kläger behauptet, allen versprochen hat, die aus den alten Bundesländern „stammten“. Dann hätte die Beklagte sich nicht an das von ihrem Vorstand vorgegebene Prinzip gehalten, sondern wäre nach einem anderen, rechtswidrig unterscheidenden und somit zur Gleichbehandlung des Klägers verpflichtenden (*BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207*) generalisierenden Prinzip vorgegangen.

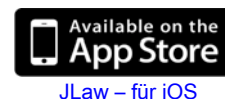
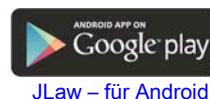
C. Das Landesarbeitsgericht hat auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

Dr. Peifer Gräfl Dr. Brühler

Ehrenamtlicher Richter Schmidt
ist wegen Ablaufs der Amtszeit aus dem G. Helmlinger
Richteramt ausgeschieden und daher an der
Unterschrift verhindert
Dr. Peifer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)