

Aktenzeichen: 6 AZR 466/98
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. Februar 2000
- 6 AZR 466/98 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 19. Februar 1997
- 3-0 Ca 1458/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 12. Dezember 1997
- 5 Sa 264/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Personalkostenzuschuß - Gleichbehandlung nach Wegfall

Gesetz:

Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften
- (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 § 1; BGB § 242 Gleichbehandlung,
§§ 133, 157

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Fortsetzung der Rechtsprechung des Senats aus den Urteilen vom
20. März 1997 (- 6 AZR 453/96 - ZTR 1997, 568) und vom 6. August
1998 (- 6 AZR 7/97 - nv. und - 6 AZR 45/97 - AP BAT-O § 1 Nr. 10 = EzA
BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 77)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 466/98

5 Sa 264/97

Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2000

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2000 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Kamm und Matiaske für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 12. Dezember 1997 - 5 Sa 264/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob auf das Arbeitsverhältnis des Klägers der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 (BAT) oder der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 nebst den jeweiligen Vergütungstarifverträgen Anwendung findet, und ob der Kläger andernfalls für die Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. Dezember 1996 die Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Vergütung nach BAT und der Vergütung nach BAT-O im Gesamtbetrag von 20.269,28 DM brutto nebst Zinsen verlangen kann.

Der Kläger ist bei dem Beklagten als Sachbearbeiter für offene Jugendarbeit beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestand bereits in der ehemaligen DDR und wurde nach Herstellung der Einheit Deutschlands vom Beklagten und dessen Rechtsvorgänger fortgeführt. Im Arbeitsvertrag vom 1. Juli 1991 haben der Kläger und der Rechtsvorgänger des Beklagten vereinbart:

„...“

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

...

§ 4

Der Angestellte ist in VergGr. V b der Anl.1a/1b zum BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

...“

Am 29. Dezember 1994/16. Februar 1995 schlossen die Parteien einen „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrags“. Dort heißt es in § 1 Abs. 2:

„§ 4 des bisherigen Arbeitsvertrages vom 1. Juli 1991 wird mit Wirkung vom 6. Dezember 1993 wie folgt geändert:

An die Stelle von VergGr. V b tritt die VergGr. IV b.“

Der Kläger erhielt stets Vergütung nach BAT-O.

Der Beklagte beschäftigte in den Jahren 1994 und 1995 13 Angestellte, überwiegend Juristen, die ihre Ausbildung in den alten Bundesländern abgeschlossen hatten und die im Amt zur Regelung offener Vermögensfragen, im Rechtsamt, im Schulverwaltungsamt, im Planungsamt, im Bauordnungs- und Bauverwaltungsamt, im Umweltamt sowie als Dezernatsleiter eingesetzt waren. Diesen Arbeitnehmern gewährte der Beklagte bis zum 31. Dezember 1994 zusätzlich zur Vergütung nach BAT-O Zuschüsse in Höhe der Vergütungsdifferenz zwischen BAT-O und BAT, die ihm vom Bund als sog. Personalkostenzuschüsse erstattet wurden. Zum Ende des Jahres 1994 stellte der Bund diese Zahlungen ein. Am 13. März 1995 faßte der Kreistag einen Beschluß folgenden Inhalts:

„Der Kreistag beschließt die befristete Zahlung einer übertariflichen Zulage in Höhe des Differenzbetrages von BAT (O) zum BAT für Mitarbeiter der Kreisverwaltung im Angestelltenverhältnis, die in den alten Bundesländern ihre Ausbildung abgeschlossen haben, für die Zeit vom 01.01.1995 bis zum 31.12.1996.

Die übertarifliche Zulage wird bei eventuell eintretenden Tarifierhöhungen oder Höhergruppierungen abgeschmolzen.“

In der Anlage zur Beschlußvorlage Drucksachen-Nr. DS 95/041 waren die vorgenannten 13 Arbeitnehmer namentlich aufgeführt worden. Weiter hieß es dort:

„Diese Mitarbeiter erhielten bis zum 31.12.1994 im Rahmen der Verwaltungshilfe der Bundesrepublik für die neuen Bundesländer den Ausgleichsbetrag vom BAT (O), d. h. von 82 % des Bruttogehaltes, bis zum BAT, d. h. 100 % des Bruttogehaltes.

Ab dem 01.01.1995 werden diese Zulagen, wie auch andere Zulagen, vom Bund nicht mehr gezahlt.

Ab dem 01.01.1995 liegt es im Ermessen der Arbeitgeber in den neuen Bundesländern, ob Zulagen gezahlt werden.

Zu zahlen ist die Zulage nach dem Bundesbesoldungsrecht jedoch weiterhin bis zum 31. Dezember 1996 für Beamte in den



neuen Bundesländern, die ihre Ausbildung in den alten Bundesländern abgeschlossen haben. Dies betrifft in der Kreisverwaltung des Landkreises T 4 Mitarbeiter (1 Planungsamt, 3 Katasteramt). Diese 4 Mitarbeiter werden ab dem 01.01.1995 vom Landkreis nach BAT besoldet.

Alle diese Mitarbeiter gehören wegen ihrer guten Ausbildung in den alten Bundesländern in der Kreisverwaltung zu den Leistungsträgern. Die meisten verfügen über eine juristische Ausbildung zum Richteramt oder über spezielle Kenntnisse im Bau- oder Umweltrecht.

Allein durch die gute Besetzung im Bauordnungs- und Bauverwaltungsamt werden durch die korrekte Abarbeitung erhebliche Einnahmen erzielt, so z. B. für Bauaufsichtsgebühren 6 Mio. DM. Der Haushaltsansatz in 6130, Haushaltsstelle 260.0000.0 kann von 30.000,- DM für Buß- und Zwangsgelder auf 150.000,- DM erhöht werden.

Die Verwaltungsleitung bittet die Abgeordneten des Kreistages, der befristeten Zahlung der Zulage zuzustimmen.“

In einer Ergänzung zur Beschlußvorlage wurde mitgeteilt, daß für die vier im Amt zur Regelung offener Vermögensfragen beschäftigten Mitarbeiter die übertarifliche Zulage vom Finanzministerium des Landes Brandenburg übernommen werde, so daß sich die zusätzlichen Kosten für den Beklagten reduzierten.

Mit Schreiben vom 8. Juli 1995 machte der Kläger gegenüber dem Beklagten unter Hinweis auf seinen Arbeitsvertrag ab dem 1. Juli 1991 Vergütung nach BAT geltend. Dies lehnte der Beklagte ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach dem eindeutigen Wortlaut des Arbeitsvertrags sei auf sein Arbeitsverhältnis der BAT anzuwenden. Eine versehentliche Falschbezeichnung des vereinbarten Tarifvertrags liege nicht vor. Deshalb habe er schon 1992 auf seinen Vergütungsanspruch nach BAT hingewiesen. Im Änderungsvertrag vom 29. Dezember 1994/16. Februar 1995 sei bewußt auf den Zusatz „BAT-O“ verzichtet worden. Jedenfalls aber habe er seit dem 1. Januar 1995 Anspruch auf Zahlung einer übertariflichen Zulage in Höhe der Vergütungsdifferenz zwischen BAT und BAT-O. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegenüber den 13 Angestellten, die die Zulage über den 31. Dezember 1994 hinaus erhielten, bestehe nicht. Es sei sachfremd, danach zu differenzieren, ob ein Arbeitnehmer seine Ausbildung in den alten Bundesländern oder, wie er, in der ehemaligen DDR abgeschlossen habe, zumal nach Art. 37 des Einigungsvertrags die in der DDR erworbenen oder staatlich anerkannten Abschlüsse oder Befähigungsnachweise im Beitrittsgebiet uneinge-



schränkt weitergelten und den Abschlüssen in Westen gleichzusetzen seien. Es sei nicht erkennbar, daß der Beklagte beabsichtigt habe, die begünstigten Arbeitnehmer durch die Zahlung der Zulage an sich zu binden. Da es sich überwiegend um Berufsanfänger gehandelt habe, habe die Gewährung der Zuschüsse bei der Einstellung keine Rolle gespielt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der beklagte Landkreis dem Kläger seit dem 1. Januar 1995 Vergütung nach dem Bundes-Angestellten-tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung zu zahlen hat,

hilfsweise

den beklagten Landkreis zu verurteilen, an den Kläger 20.269,28 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den hieraus zu er-rechnenden Nettobetrag seit dem 15. Februar 1996 (Mittelzins) zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen seien dahingehend auszulegen, daß die Geltung des BAT-O vereinbart wurde. Dies ergebe sich auch aus der praktischen Durchführung des Arbeitsverhältnisses seit 1991. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungs-grundsatz könne sich der Kläger nicht berufen, da er mit den vom Kreistagsbeschluß erfaßten Angestellten aufgrund seiner Tätigkeit nicht vergleichbar sei und diese Ange-stellten durch die Zahlung der übertariflichen Zulagen hätten gehalten werden sollen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, deren Hilfsantrag sich dort nur auf Zahlung für das Jahr 1995 bezog, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren im Umfang der zuletzt gestellten Anträge weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Der Kläger hat weder tarifvertraglich noch aufgrund der arbeitsvertragli-chen Vereinbarungen Anspruch auf Vergütung nach BAT. Der Hauptantrag ist deshalb unbegründet. Auch die mit dem Hilfsantrag geltend gemachte übertarifliche Zulage steht dem Kläger nicht zu.



1. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet gemäß § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der BAT-O Anwendung. Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte der Mitglieder der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrags (im folgenden: EV) genannten Gebiet begründet sind (§ 1 Abs. 1 Buchst. c BAT-O).

Der Kläger ist Angestellter des Beklagten, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dem kommunalen Arbeitgeberband angehört. Das Arbeitsverhältnis ist auch in dem in Art. 3 EV genannten Gebiet begründet.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist ein Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 EV genannten Gebiet begründet, wenn das Arbeitsverhältnis einen Bezug zum Beitrittsgebiet aufweist, der gegenwärtig noch besteht. Wird ein Arbeitnehmer für eine Tätigkeit im Beitrittsgebiet eingestellt und auf unbestimmte Zeit dort beschäftigt, ist dieser Bezug gegeben (*Senatsurteil 24. Februar 1994 - 6 AZR 588/93 - BAGE 76, 57*).

Diese Voraussetzungen sind im Falle des Klägers erfüllt. Sein Arbeitsverhältnis bestand bereits in der ehemaligen DDR und wurde nach Herstellung der Einheit Deutschlands vom Beklagten und dessen Rechtsvorgänger ausschließlich im Beitrittsgebiet fortgeführt.

2. Arbeitsvertraglich haben die Parteien keine für den Kläger günstigere Vereinbarung getroffen. Die Auslegung des Arbeitsvertrags vom 1. Juli 1991 und des Änderungsvertrags vom 29. Dezember 1994/16. Februar 1995 durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht gegen wesentliche Auslegungsgrundsätze verstoßen. Es hat nicht die nach Auffassung der Revision eindeutige Vertragsbestimmung der Parteien rechtsfehlerhaft in ihr Gegenteil verkehrt.

a) Gemäß §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mußte (vgl. *Palandt/Heinrichs BGB 59. Aufl. § 133 Rn. 9 mwN*). Dabei ist der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen, ohne am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Bei der Vertragsauslegung sind somit zunächst die Vorstellungen der Erklärenden zugrunde zu legen. Diese können aber nur insoweit Berücksichtigung finden, als sie in der Erklärung selbst oder in den Begleitumständen bei Vertragsschluß einen wahrnehmbaren Ausdruck gefunden haben. Dabei kann auch auf die Interes-



senlage der vertragschließenden Parteien und die Zwecke des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden (*BAG 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP BAT § 23 a Nr. 27, zu I 3 b der Gründe*).

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Wortlaut des Arbeitsvertrags vom 1. Juli 1991 nicht eindeutig ist. In § 2 des Arbeitsvertrags heißt es, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung bestimmt. Diese Formulierung ist in sich widersprüchlich, weil es zu keinem Zeitpunkt eine Fassung des BAT gab, die für den Beklagten oder dessen Rechtsvorgänger galt. Für sie gilt vielmehr ausschließlich der BAT-O. Daß die Parteien nicht die Geltung des BAT, sondern des BAT-O vereinbart haben, ergibt sich, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen hat, aus der Interessenlage bei Vertragsschluß. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf abgestellt, daß der Rechtsvorgänger des Beklagten als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes keinen Anlaß hatte, dem Kläger übertarifliche Leistungen zu gewähren. Da nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das Inkrafttreten des BAT-O und des dazugehörenden Vergütungstarifvertrags, die die bisher geltenden Rahmenkollektivverträge ersetzten und eine neue Eingruppierung erforderten, Anlaß für den Abschluß des Arbeitsvertrags vom 1. Juli 1991 war, bestand kein Grund, mit dem Kläger als einen Angestellten des öffentlichen Dienstes einen anderen Tarifvertrag als den für im Beitrittsgebiet begründete Arbeitsverhältnisse dieser Art geschaffenen BAT-O arbeitsvertraglich zu vereinbaren. Dies war auch für den Kläger erkennbar. Er konnte ohne Vorliegen besonderer Umstände nicht annehmen, daß ihm der Rechtsvorgänger des Beklagten übertarifliche Leistungen zusagen wollte.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes grundsätzlich davon ausgehen, daß ihm sein Arbeitgeber, der an die Vorgaben des Haushaltsrechts gebunden ist, nur die Leistungen gewähren will, zu denen er gesetzlich oder tariflich verpflichtet ist. Im Zweifel gilt Normenvollzug (*st. Rspr., vgl. BAG 24. März 1993 - 5 AZR 16/92 - BAGE 73, 1, 3; 18. Januar 1996 - 6 AZR 314/95 - AP BGB § 242 Auskunftspflicht Nr. 24 = EzA BGB § 242 Auskunftspflicht Nr. 5, zu III 3 der Gründe; 11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - AP BMT-G II § 20 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 7, zu II 2 c der Gründe*). Deshalb folgt aus der arbeitsvertraglichen Verweisung auf einen Tarifvertrag ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht zwangsläufig die Begründung eines eigenständigen, von den tarifli-



chen Voraussetzungen unabhängigen vertraglichen Anspruchs (*BAG 23. August 1995 - 4 AZR 352/94 - ZTR 1996, 169; 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 46, zu II 2 a der Gründe, jeweils zur Angabe der tariflichen Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag*). Vielmehr hat die arbeitsvertragliche Verweisung auf den Geltungsbereich eines Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes grundsätzlich nur den Sinn, daß der Arbeitsvertrag das beinhalten soll, was nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts für tarifgebundene Angestellte gilt (*st. Rspr. vgl. Senatsurteil 1. Juni 1995 - 6 AZR 922/94 - BAGE 80, 152, 155 mwN*). Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag hat daher im Regelfall keine rechtsbegründende Wirkung, sondern nur deklaratorischen Charakter.

Besondere Umstände, die den Schluß darauf zuließen, daß der Beklagte dem Kläger unabhängig vom Vorliegen der dafür erforderlichen tariflichen Voraussetzungen Leistungen nach BAT zusagen wollte, hat der Kläger nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht vorgetragen. Allein die im Arbeitsvertrag gewählte Bezeichnung „BAT“ läßt angesichts des im übrigen widersprüchlichen Wortlauts des Arbeitsvertrags diesen Schluß nicht zu. Daß ihm sein Arbeitgeber nur Leistungen nach dem für diesen geltenden Tarifvertrag und damit nach dem BAT-O zusagen wollte, mußte der Kläger außer aus § 2 Satz 1 auch aus § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags vom 1. Juli 1991 entnehmen. In dieser ist ebenso wie in jener Bestimmung auf „für den Arbeitgeber jeweils“ geltende Tarifnormen verwiesen. Demnach wollte der Rechtsvorgänger des Beklagten erkennbar nur die Anwendung der Tarifverträge vereinbaren, die für ihn als Arbeitgeber galten. Daß auch der Kläger selbst von der Vereinbarung des BAT-O und nicht des BAT ausgegangen ist, ergibt sich daraus, daß er nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bis 1995 die Leistungen nach BAT-O widerspruchslos entgegengenommen hat. Auch wenn der Kläger, wie er behauptet, bereits 1992 darauf hingewiesen haben sollte, daß für ihn der BAT gelte, würde dies keine andere Beurteilung rechtfertigen. Unstreitig hat er weiterhin jahrelang Vergütung nach BAT-O erhalten, ohne daß er dies gegenüber dem Beklagten nochmals beanstandet oder die ihm vermeintlich zustehende Vergütung gefordert hätte. Dieses Verhalten läßt darauf schließen, daß auch der Kläger den BAT-O als vereinbart ansah.

c) Aus dem Änderungsvertrag vom 29. Dezember 1994/16. Februar 1995 ergibt sich nichts anderes. Dort wurde nur die Höhergruppierung von VergGr. V b nach



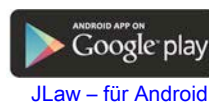
VergGr. IV b vereinbart, im übrigen wurden die arbeitsvertraglichen Regelungen nicht geändert.

3. Aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kann der Kläger Vergütung nach BAT nicht beanspruchen, weil der Beklagte nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keinen anderen Arbeitnehmer nach BAT vergütet, sondern lediglich an mehrere Arbeitnehmer befristet übertarifliche Zulagen gezahlt hat.

4. Auch der auf Zahlung der übertariflichen Zulage in Höhe der Vergütungs Differenz zwischen BAT und BAT-O für die Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. Dezember 1996 gerichtete Hilfsantrag ist unbegründet. Als Anspruchsgrundlage kommt insoweit allein der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht. Diesen hat der Beklagte jedoch nicht verletzt.

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. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Ein derartiger Vorrang besteht aber nur für individuell getroffene Vereinbarungen. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (*st. Rspr., vgl. zB BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 8, 207, 210 f., zu I 2 a der Gründe; 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. zu II 1 der Gründe; 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 37, zu B I 2 b (3) der Gründe*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, für die Gewährung der übertariflichen Zulage für die Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. Dezember 1996 an die Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 1994 Leistungen in Höhe des Personalkostenzuschusses erhalten haben, bestehe ein sachlicher Grund. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Lan-



des Arbeitsgerichts zahlte der Beklagte diesen Arbeitnehmern die übertarifliche Zulage nicht in erster Linie deshalb, weil sie ihre Ausbildung in den alten Bundesländern abgeschlossen hatten, sondern weil sie in für ihn bedeutsamen Funktionen tätig waren, er sie deshalb an das Arbeitsverhältnis binden wollte und befürchtete, daß sie ihre Arbeitsverhältnisse im Falle einer Reduzierung der Vergütung um 18 % aufgeben würden. Daß das Landesarbeitsgericht die vorgenommene Differenzierung aus diesem Grund als sachlich gerechtfertigt angesehen und dem Beklagten ein berechtigtes Interesse daran zugebilligt hat, die Kenntnisse und Erfahrungen dieser Arbeitnehmer weiterhin zu nutzen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (*vgl. Senatsurteil 20. März 1997 - 6 AZR 453/96 - ZTR 1997, 568, zu I 3 der Gründe*).

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

R. Kamm

Matiaske

