

Aktenzeichen: 6 AZR 88/01
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 15. November 2001
- 6 AZR 88/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. Mai 2000
- 75 Ca 3836/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 1. Dezember 2000
- 6 Sa 1827/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Beschäftigungssicherung durch Absenkung der Vergütung

Gesetz:

Arbeitsvertragsrichtlinien für Anstalten und Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (AVR); BGB § 317, § 319 Abs. 1 Satz 1; TVG § 1; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



6 AZR 88/01
6 Sa 1827/00
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. November 2001

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 2001 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die ehrenamtlichen Richter Kapitzka und Schneider für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. Dezember 2000 - 6 Sa 1827/00 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen die Absenkung ihrer Vergütung durch die Beklagte.

Die Klägerin ist seit dem 15. November 1988 im Krankenhaus der Beklagten, die Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg e.V. (fortan: DW BB) ist, als Stationshilfe beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1988 finden auf das Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien für Anstalten und Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (AVR), in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Die AVR beruhen auf Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (fortan: AK DW EKD). Die AK DW EKD setzt sich zur Hälfte aus Mitarbeitern im Diakonischen Dienst (Dienstnehmervertreter) und zu anderen Hälfte aus Vertretern von Trägern Diakonischer Einrichtungen (Dienstgebervertreter) zusammen. Nach § 7 der Ordnung der AK DW EKD sind die Mitglieder der AK DW EKD unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Nach den bis zum 30. September 1998 geltenden Bestimmungen der Ordnung wurden die Dienstnehmervertreter von den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen benannt. Bei der Neukonstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Januar 1998 wurden als Dienstnehmervertreter ua. ein Personalleiter einer Klinik und der Geschäftsführer des sämtliche Dienstnehmervertreter entsendenden Verbandes kirchlicher Mitarbeiter benannt. Seit dem 1. Oktober 1998 sieht die Ordnung nunmehr in § 4 vor, daß die Dienstnehmervertreter durch Vereinigungen entsandt werden, in denen mindestens 500 Mitarbeiter im Diakonischen Werk zusammengeschlossen sind.

In § 1 Buchst. a Abs. 2 AVR ist bestimmt, daß die AVR nur noch nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung gelten sollen, wenn für ei-



nen Bereich eines oder mehrerer gliedkirchlich-diakonischer Werke eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission gebildet ist. Im Juli 1998 beschloß die Diakonische Konferenz des DW BB die Bildung einer eigenständigen Arbeitsrechtlichen Kommission. In der für diese geltenden Ordnung heißt es in § 2 Abs. 3, daß Beschlüsse der AK DW EKD erst nach Übernahme durch Beschluß der AK DW BB gelten. Nach § 21 der Ordnung begann die erste Amtszeit der AK DW BB am 1. Oktober 1998. Am selben Tag fand die konstituierende Sitzung statt.

Durch Rundschreiben vom 16. Juli 1998 wurden Beschlüsse AK DW EKD bekannt, welche ua. die Aufnahme einer Anlage 18 in die AVR mit Wirkung vom 1. September 1998 vorsahen. In dieser Anlage wird die Abschaffung bestimmter Vergütungsgruppen der Berufsgruppeneinteilung H einschließlich der Vergütungsgruppe der Klägerin und die Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter - ausnahmslos Mitarbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung - in eine neu in die Anlage 1 Buchst. d aufgenommene Berufsgruppeneinteilung W geregelt. Die Grundvergütung in den neuen Vergütungsgruppen W ist deutlich geringer als die in den bisherigen Vergütungsgruppen. In der Anlage 18 AVR heißt es:

„Anlage 18 AVR - Beschäftigungssicherungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsbereiche diakonischer Einrichtungen

Vorbemerkung:

Die Wirtschaftsbereiche diakonischer Einrichtungen wurden in den letzten Jahren verstärkt ausgelagert oder fremdvergeben. Um die bestehenden Arbeitsplätze innerhalb der Diakonie zu erhalten, werden Eingruppierungsvorschriften von einigen H-Gruppen gestrichen und eine an der gewerblichen Wirtschaft orientierte Vergütungsstruktur geschaffen.

...

§ 2 Überleitungsregelung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher in der Anlage 1c Berufsgruppeneinteilung H Fallgruppe 1 und 2 der Vergütungsgruppe H 1, Fallgruppen 1, 1a, 1b und 2 der Vergütungsgruppe H 2, in der Vergütungsgruppe H 2a, der Fallgruppe 4, der Vergütungsgruppe H 3 und in der Vergütungsgruppe H 3a eingruppiert waren, werden zum 1. September 1998 in die Anlage 1d Berufsgruppeneinteilung W eingruppiert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. August 1998 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. September 1998 zu demselben Dienstgeber fortbesteht und die nach der Neuaufnahme der Anlage 1d in die AVR in die Eingruppierungen W 1 bis W 4 eingruppiert sind, erhalten eine Zulage in Höhe der Differenz zu der Vergütung (§ 14) ihrer bisherigen Vergütungs-



gruppe. Die persönliche Zulage wird durch allgemeine Vergütungserhöhungen und Höhergruppierungen aufgezehrt. Bis zum 31. Dezember 2003 werden die allgemeinen Vergütungserhöhungen der Gesamtvergütung nur zur Hälfte auf die persönliche Zulage angerechnet.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31. August 1998 neu eingestellt werden, erhalten keine Zulage.

...

§ 4 Abfindung bei Betriebsübergang gem. § 613a BGB

Gehen die Dienstverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine persönliche Zulage gem. § 2 Abs. 1 Unterabsatz 2 erhalten, auf einen anderen Betrieb der nicht unter den Geltungsbereich der AVR fällt, über, so erhalten diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Abfindung in Höhe von 2% der Jahresvergütung, die ihnen am 31. August 1998 zugestanden hat.

Inkrafttreten: 01. September 1998“

Die Tätigkeit der Klägerin entspricht der neuen Vergütungsgruppe W 2. Der Unterschied zwischen der Vergütung nach der für die Klägerin zuletzt maßgeblichen Vergütungsgruppe H 2a und der neuen Vergütungsgruppe beträgt knapp 900,00 DM brutto monatlich.

Die AK DW EKD beschloß im März 1999, daß die Grundvergütungen, Ortszuschläge/Sozialzuschläge sowie die allgemeine Zulage der Mitarbeiter ab dem 1. April 1999 um 3,1 % erhöht werden. Dieser Beschluß wurde noch im März 1999 von der AK DW BB übernommen. Bei der Klägerin wurden die 3,1 % auf der Grundlage der neuen Vergütungsgruppe ohne Einbeziehung der persönlichen Ausgleichszulage berechnet. Der Erhöhungsbetrag wurde gemäß der Anlage 18 zur Hälfte auf die persönliche Ausgleichszulage angerechnet, so daß sich diese entsprechend verringerte.

Mit der Klage verlangt die Klägerin für die Monate April bis Dezember 1999 je 36,32 DM brutto. Dies entspricht dem Betrag, den die Beklagte von der persönlichen Ausgleichszulage abgezogen hatte.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, im Hinblick auf die ständige Praxis bei Abschluß des Arbeitsvertrags müsse die Bezugnahme auf die AVR in der jeweiligen Fassung so ausgelegt werden, daß damit eine Übernahme der Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes gemeint sei (sog. „Abschreibeweg“). Die AK könne nicht als „Dritter“ angesehen werden, weil die Diakonische Konferenz als Arbeitgeberleitungsorgan deren Ordnung, wie geschehen, jederzeit ändern könne. Indem die Diakonische



Konferenz die neue Ordnung gegen die Einwände der Arbeitnehmerseite in Kraft gesetzt habe, habe sie die von der Kirche gesetzten Maßstäbe für den sog. Dritten Weg verletzt, der vorsehe, Arbeitsrechtsregelungen im Konsens zu schaffen. Die AK DW EKD sei keine paritätisch besetzte unabhängige Kommission. Dies sei Folge der Veränderung der Ordnung der AK DW EKD und spiegele sich in der Entsendung eines Personalleiters und eines Geschäftsführers für die Dienstnehmerseite wieder. Damit entspreche die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht mehr der Ordnung, wie sie im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags gegolten habe. Den Kommissionsmitgliedern fehle auch deshalb die erforderliche Unabhängigkeit, weil für sie in der Ordnung ein besonderer Kündigungsschutz nicht vorgesehen sei. Auch könnten die Dienstnehmervertreter anders als Gewerkschaften die Arbeitnehmerinteressen nicht durch Maßnahmen des Arbeitskampfs zur Geltung bringen.

Der Beschluß zur Einführung der W-Gruppen sei offenbar unbillig, weil er einem Teil der Belegschaft ein Sonderopfer auferlege, ohne wirklich geeignet zu sein, Dienstgeber von einer Ausgliederung abzuhalten, und ohne auf die wirtschaftliche Situation der konkreten Einrichtung abzustellen. Ihre - der Klägerin - im Falle einer Ausgliederung zu erwartende Abfindung betrage lediglich 835,27 DM. Sie sei nicht nur von der Gehaltsentwicklung ihrer Kollegen abgekoppelt, sondern ihre weitaus niedrigere Grundvergütung sei auch Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlung zu Weihnachten.

Die Klägerin hat beantragt,

für den Zeitraum April bis Dezember 1999 die Beklagte zu verurteilen, an sie 326,88 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die in der Anlage 18 vorgenommene Veränderung der Vergütungsstruktur sei eine wirksame und nicht offenbar unbillige Leistungsbestimmung eines Dritten, da lediglich Vergütungserhöhungen, auf welche die Klägerin ohnehin keinen Anspruch habe, auf die persönliche Ausgleichszulage angerechnet würden. Mit der Anlage 18 werde bezweckt, die Personalkosten zu reduzieren, um eigene Leistungen günstiger anbieten zu können und damit Aufträge zu erhalten und Arbeitsplätze zu sichern. Für die Schaffung der W-Gruppen seien die Tarifverträge aus dem Bereich Nahrung/Genuß/Gaststätten herangezogen worden.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen.

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf die von ihr verlangten weiteren 36,32 DM brutto pro Monat für die Zeit von April 1999 bis Dezember 1999. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 der Anlage 18 AVR ist die der Klägerin zustehende Entgelterhöhung in Höhe von monatlich 36,32 DM brutto und damit zur Hälfte zu Recht auf die persönliche Ausgleichszulage angerechnet worden.

1. Die AVR finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Als kirchliche Arbeitsvertragsregelung stellen die AVR keinen Tarifvertrag iSd. § 1 TVG dar. Tarifverträge im Rechtssinne sind nur Verträge, die nach Maßgabe des Tarifvertragsgesetzes zustande gekommen sind. Es muß sich demnach um Vereinbarungen handeln, die in Ausübung der durch Art. 9 Abs. 3 GG den Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden eingeräumten Rechtssetzungsautonomie von diesen nach den Grundsätzen des im Tarifvertragsgesetz näher geregelten staatlichen Tarifrechts auf Grund entsprechender Verhandlungen freier und voneinander unabhängiger Tarifvertragsparteien mit Normencharakter zustande gekommen sind (*st. Rspr., vgl. BAG 5. Januar 1989 - 4 AZN 629/88 - BAGE 60, 344, 345; 17. April 1996 - 10 AZR 558/95 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 24 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 140*).

Diese Voraussetzungen erfüllen die AVR nicht. Sie beruhen auf kirchenrechtlichen Bestimmungen und innerkirchlichen Vereinbarungen, die ohne Verhandlungen mit einer Gewerkschaft oder einem Zusammenschluß von Gewerkschaften als „Tarifvertragspartei“ iSv. § 2 TVG zustande gekommen sind. Deshalb sind die AVR der Kirchen keine Tarifverträge und können ein Arbeitsverhältnis nicht wie ein Tarifvertrag unmittelbar und zwingend (vgl. § 4 Abs. 1 TVG) gestalten. Es bedarf vielmehr stets der



Übernahme durch Einzelvertrag, Gesamtzusage oder Einheitsregelung, wenn die in AVR enthaltenen Arbeitsvertragsregelungen in einem Arbeitsverhältnis gelten sollen. Eine solche Übernahme ist im vorliegenden Fall dadurch erfolgt, daß die Parteien im Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 1998 vereinbart haben, daß die AVR auf das Arbeitsverhältnis in der jeweiligen Fassung Anwendung finden.

2. Für die Eingruppierung der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum kommt somit die Anlage 18 AVR iVm. der Anlage 1 Buchst. d zur Anwendung, nach der die Klägerin in die Vergütungsgruppe W 2 einzuordnen ist und ihr wegen der verringerten Grundvergütung eine persönliche Ausgleichszulage zusteht, auf die allgemeinen Vergütungserhöhungen anzurechnen sind.

Entgegen der Auffassung der Klägerin war für die Anwendung der Anlagen 18 und 1 d kein Übernahmebeschluß der AK DW BB erforderlich. § 2 der Ordnung für die AK DW BB sieht zwar vor, daß die Beschlüsse der AK DW EKD für den Bereich Berlin-Brandenburg erst nach Übernahme durch Beschluß der AK DW BB gelten sollen. Dies setzt jedoch die Existenz einer funktionsfähigen regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission voraus und konnte daher erst ab Beginn der Amtszeit der AK DW BB gelten. Gemäß § 21 der Ordnung für die AK DW BB begann diese Amtszeit erst am 1. Oktober 1998 mit der konstituierenden Sitzung. Die Beschlüsse der AK DW EKD zur Ergänzung der AVR und der Anlage 18 und 1 d waren aber bereits vorher gefaßt und veröffentlicht worden und hatten somit nach altem Recht Wirksamkeit erlangt.

3. Die Regelung der Anlage 18 AVR ist wirksam. Sie wurde durch die AK DW EKD als dem zuständigen Gremium getroffen, deren Entscheidung sich die Klägerin durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die AVR unterworfen hatte.

a) Bei der Arbeitsrechtlichen Kommission handelt es sich um eine unabhängige, paritätisch besetzte Kommission. Die Mitglieder sind nach § 7 Abs. 1 der Ordnung AK DW EKD unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie besteht nach § 3 der Ordnung aus jeweils zehn Vertretern der Mitarbeiter im Diakonischen Werkdienst (Dienstnehmervertreter) und zehn Vertretern der Träger Diakonischer Einrichtungen (Dienstgebervertreter). Die AK DW EKD war bei Erlaß der Anlage 18 AVR in diesem Sinne ordnungsgemäß gebildet worden und besetzt.

Durch die von der Klägerin bemängelte Änderung der Ordnung der AK DW EKD im Jahre 1997 und der damit verbundenen Umstellung auf das „Verbandsprinzip“ hat sich an der paritätischen Besetzung der Kommission nichts geändert. Die Vertreter



der Mitarbeiter werden seitdem durch große Verbände und nicht mehr von Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen entsandt. Allein die Tatsache, daß für die Mitarbeiterseite ein Personalleiter entsandt worden ist, beeinträchtigt nicht die paritätische Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Zu Recht hat das Arbeitsgericht bereits ausgeführt, daß ein Personalleiter als Kommissionsmitglied der Mitarbeiterseite angehört, auch wenn er bei Ausübung seiner Funktion im Betrieb Interessen des Arbeitgebers wahrnehmen muß. Ebenso ist nicht ersichtlich, weshalb die Entsendung des Geschäftsführers des Verbandes, dem die Mitarbeiter angehören und der die Dienstnehmervertreter entsendet, gegen die paritätische Besetzung verstoßen soll.

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme der Parteien auf die AVR in der jeweils geltenden Fassung erfolgte in Bezug auf den gegenwärtigen Rechtszustand, dh. beide Parteien gingen davon aus, daß die AVR nur durch die paritätisch besetzte, an Weisungen nicht gebundene Arbeitsrechtliche Kommission geändert werden können. Daran hat sich nichts geändert. Nur eine Änderung der AVR auf anderer Weise wäre durch die arbeitsrechtliche Bezugnahme auf die AVR in der jeweiligen Fassung nicht gedeckt, dh. sie würde nicht Vertragsbestandteil. Ein solcher Fall liegt nicht vor.

Die Veränderung der Ordnung der AK DW EKD durch Einführung des Verbandsprinzips stellte keine Umgestaltung dar, die zur Folge hatte, daß die von der nach neuem Recht besetzten Kommission gefaßten Beschlüsse nicht mehr von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme gedeckt waren. Da sich an der paritätischen Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und deren Unabhängigkeit nichts geändert hatte, sind die Bestimmungen der neu gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission für das Arbeitsverhältnis der Klägerin maßgebend.

b) Auch die Tatsache, daß die Dienstnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Durchsetzung der Mitarbeiterinteressen über keine Druckmittel verfügen, steht der Wirksamkeit der Anlage 18 AVR nicht entgegen. Überwiegend werden die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst weder durch einseitige Regelungen der Kirchenleitung noch durch Tarifverträge, sondern im sog. „Dritten Weg“ in Form eines spezifisch kircheneigenen Regelungsverfahrens bestimmt. Danach erfolgt auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelungsgesetze der einzelnen evangelischen Landeskirchen bzw. der „Ordnungen zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsrechts durch eine Kommission (KODA)“ der einzelnen katholischen (Erz-)Bistümer die Festlegung der Arbeitsbedingungen durch eine paritätisch von der Mitarbeiterseite und der Kirchenleitung besetzte Kommission. Die Unabhängigkeit wird durch die paritätische



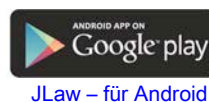
Besetzung und dadurch gewährleistet, daß die Mitglieder nicht weisungsgebunden sind.

c) Mit den Vorinstanzen spricht auch nicht gegen Unabhängigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission, daß ihren Mitgliedern in § 7 der derzeitigen Ordnung anders als zuvor kein besonderer Kündigungsschutz mehr eingeräumt wird. Durch den besonderen Kündigungsschutz wurde die materielle Parität der Arbeitnehmerseite lediglich gestärkt, ohne daß die Unabhängigkeit der Dienstnehmervertreter ohne eine solche Regelung in Frage gestellt wäre.

4. Auch inhaltlich ist die Absenkung der Vergütung der Klägerin durch die Anlage 18 AVR nicht zu beanstanden. Dabei kann offenbleiben, ob für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien hier die für Tarifverträge geltenden Maßstäbe heranzuziehen sind, wie das die Rechtsprechung bisher für kirchliche Regelungen angenommen hat, soweit diese Tarifvertragsregelungen ganz oder mit im wesentlichen gleichen Inhalt übernommen haben (*vgl. zB BAG 6. November 1996 - 5 AZR 334/95 - BAGE 84, 282*), oder ob die AK DW EKD als zur Leistungsbestimmung berechtigter Dritte iSd. § 317 Abs. 1 BGB anzusehen war, der mangels anderweitiger Regelung nach billigem Ermessen zu entscheiden hatte (*BAG 17. April 1996 - 10 AZR 558/95 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 24 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 140*). Beiden Prüfungsmaßstäben hält die Regelung der Anlage 18 AVR stand.

a) Geht man mit der Vorinstanz davon aus, daß die Kommission als Dritte die vertragliche Leistung der Beklagten zu bestimmen hatte, so erweist sich die Änderung der Vergütung der Klägerin auch nicht als offenbar unbillig iSd. § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Mangels irgendwelcher Anhaltspunkte für eine anderweitige Vereinbarung der Parteien ist nach § 317 Abs. 1 BGB davon auszugehen, daß die Arbeitsrechtliche Kommission ihre Leistungsbestimmung, dh. die jeweiligen Änderungen der AVR, nach billigem Ermessen zu treffen hat. Die nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission sind den Parteien gegenüber aber nur dann nicht verbindlich, wenn sie offenbar unbillig sind (§ 319 Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Juli 1998, der die Änderungen und Ergänzungen in der Anlage 18 der AVR zum Gegenstand hat, stellt keine offenbar unbillige Entscheidung dar und ist deshalb für die Klägerin verbindlich.



aa) Offenbar unbillig iSd. § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB ist die Leistungsbestimmung eines Dritten dann, wenn sie in grober Weise gegen Treu und Glauben verstößt und sich dies bei unbefangener sachkundiger Prüfung sofort aufdrängt (*BGH 26. April 1991 - V ZR 61/90 - NJW 1991, 2761*). Die Klägerin, die sich auf die unbillige Änderung der AVR beruft, wäre für die Umstände darlegungs- und beweispflichtig, aus denen sich die offenbare Unbilligkeit der Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Juli 1998 ergeben soll (*Staudinger/Mader BGB 13. Aufl. § 319 Rn. 31; MünchKommBGB/Gottwald 4. Aufl. § 319 BGB Rn. 2; BAG 17. April 1996 - 10 AZR 558/95 - aaO, zu 4 e der Gründe*). Von offener Unbilligkeit ist vorliegend nicht auszugehen.

bb) Die Beklagte hat sich darauf berufen, daß die Änderung der Vergütungsstruktur durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Beschäftigungssicherung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf dient. Wie sich aus der Vorbemerkung der Anlage 18 AVR ergibt, wurde angesichts der Tatsache, daß Wirtschaftsbereiche Diakonischer Einrichtungen in den letzten Jahren verstärkt ausgelagert oder fremdvergeben wurden, und, um bestehende Arbeitsplätze innerhalb der Diakonie zu erhalten, die Eingruppierungsvorschriften von einigen H-Gruppen gestrichen und eine an der gewerblichen Wirtschaft orientierte Vergütungsstruktur geschaffen. Dies stellt eine an sich zweckmäßige und damit nicht offenbar unbillige Entscheidung dar. Es hätte der Klägerin oblegen, substantiiert und schlüssig vorzutragen, daß dennoch eine Unbilligkeit des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Juli 1998 vorliegt (*vgl. BGH 21. September 1983 - VII ZR 233/82 - NJW 1984, 43*). Das hat sie nicht getan.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschaftlichen Situation und der besonderen Haushaltslage der Diakonischen Einrichtungen es weder unbillig noch gar grob treuwidrig war, den sog. „Abschreibebeweg“ für eine Beschäftigungsgruppe zu verlassen, deren Tätigkeiten auf Grund ihrer bloßen Hilfsfunktionen in besonderem Maße dem Risiko einer Auslagerung ausgesetzt sind. Während eine solche Auslagerung günstigenfalls als Betriebsteilübergang gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB zu einem Fortbestand der Arbeitsverhältnisse auf dem bisherigen Niveau führen würde, nimmt die Klägerin auf Grund der Überleitungsregelung in § 2 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 der Anlage 18 AVR noch mindestens fünf Jahre lang in Höhe von 50 % an allgemeinen Vergütungserhöhungen teil. Auch die Sonderzuwendung der Klägerin bleibt unberührt, weil die ihr gewährte persönliche Zu-



lage in Höhe der Differenz zu ihrer bisherigen Vergütung bei der Berechnung der Zuwendung gemäß § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 der Anlage 18 AVR zu berücksichtigen ist. Daß die Abkoppelung der Beschäftigung der Berufsgruppe W von der allgemeinen Vergütungsentwicklung von vorneherein ungeeignet wäre, Dienstgeber von Auslagerungen abzuhalten, läßt sich entgegen der Ansicht der Klägerin nicht erkennen. Entscheidend ist vielmehr, daß durch die Einsparung selbst ein Anreiz genommen oder zumindest verringert wird, durch Auslagerung eine Entlastung auf der Ausgabenseite zu erreichen. Dies ergibt sich auch aus Absatz 4 der Erläuterungen zu 2 der Anlage 18 AVR.

b) Unterwirft man die Regelung der Inhaltskontrolle nach den für Tarifverträge geltenden Maßstäben, ist das Ergebnis kein anderes.

Bei Tarifverträgen ist nicht gerichtlich zu prüfen, ob jeweils die gerechteste oder zweckmäßigste Regelung gefunden wurde. Tarifverträge sind allein darauf zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen (*st. Rspr. vgl. BAG 6. November 1996 - 5 AZR 334/95 - BAGE 84, 282, 289*). Die allein zu erwägenden Verstöße gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG scheiden aus. Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu § 319 Abs. 1 BGB verwiesen werden.

5. Es ist auch kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erkennbar. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachwidrige Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern vergleichbarer Lage sowie die sachwidrige Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung (*BAG 20. Juni 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343*). Gegen dieses Verbot ist mit der Aufnahme der Anlage 18 in die AVR nicht verstoßen worden. Es erschien nicht sachwidrig, allein die Vergütung der vorhandenen ungelernten Hilfskräfte von der allgemeinen Vergütungsentwicklung abzukoppeln, weil deren Tätigkeit in besonderem Maße gefährdet ist, an branchenfremde Unternehmen vergeben zu werden, die entsprechend niedrigere Vergütungen zahlen. Daß die Klägerin von der Beklagten anders als die übrigen ungelernten Hilfskräfte behandelt wurde, hat sie nicht geltend gemacht.



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

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

Kapitza

Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)