

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 31.8.2005, 5 AZR 517/04**Gleichbehandlung - Betriebsübergang****Leitsätze**

Gehen nach einem Betriebsübergang Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber über und gewährt der Erwerber den übernommenen Arbeitnehmern die mit dem früheren Arbeitgeber vereinbarten oder sich dort aus einer Betriebsvereinbarung ergebenden Arbeitsbedingungen weiter, können die übernommenen Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anpassung an die beim Erwerber bestehenden besseren Arbeitsbedingungen verlangen.

Tenor

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 26. August 2004 - 3 Sa 189/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Arbeitsvergütung, Freizeitausgleich und den zeitlichen Umfang der Arbeitspflicht.
- 2 Der Kläger ist Gewerkschaftssekretär der beklagten Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Vor der Verschmelzung der fünf Einzelgewerkschaften Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Industriegewerkschaft Medien - Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) und Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) auf die Beklagte war der Kläger als Gewerkschaftssekretär bei der DAG beschäftigt. Am 2. Juli 2001 wurde die Beklagte in das Vereinsregister eingetragen. Seit 1. Juli 2004 ist die Beklagte als nicht rechtsfähiger Verein organisiert.
- 3 Nach Gründung der Beklagten wurden die vorhandenen Betriebsstrukturen der Einzelgewerkschaften aufgelöst und neue geschaffen. Auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter wendet die Beklagte die Regelungen der jeweils von den früheren Einzelgewerkschaften geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen an. Dies führt dazu, dass der Kläger eine um 372,00 Euro geringere Vergütung erhält als ein Gewerkschaftssekretär, der zuvor bei der Gewerkschaft HBV beschäftigt war. Deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden, während der Kläger 38 Stunden in der Woche zu arbeiten hat. Soweit die Gewerkschaftssekretäre 40 Stunden und mehr arbeiten, erhalten die ehemaligen Gewerkschaftssekretäre der

DAG einen Freizeitausgleich für ungünstige Arbeitszeiten im Umfang von sieben Tagen pro Jahr, die Gewerkschaftssekretäre der früheren Gewerkschaft HBV 17 Tage pro Jahr.

- 4 Seit ihrer Gründung führt die Beklagte mit dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat Verhandlungen über die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen. Diese sind noch nicht zum Abschluss gekommen. In der Gesamtbetriebsvereinbarung zu einem Rahmeninteressenausgleich und Sozialplan vom 15./16. Juli 2003 wurde unter Tz. 11.2. vereinbart, einheitliche Vergütungs- und Eingruppierungsregelungen in den Jahren 2004 ff. zu verhandeln und zum 1. Januar 2008 in Kraft zu setzen.
- 5 Die Beklagte erhöhte die Arbeitsvergütung aller Mitarbeiter zwischenzeitlich einmalig einheitlich um 100,00 Euro. Bei Neueinstellungen wendet die Beklagte die Regelungen an, die zuvor bei der ÖTV galten.
- 6 Mit seiner am 11. Februar 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger Gleichbehandlung mit den Gewerkschaftssekretären, die zuvor bei der Gewerkschaft HBV beschäftigt waren.
- 7 Der Kläger hat beantragt:
 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 7.440,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 6. März 2003 zu zahlen.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für die Jahre 2001 bis 2004 weiteren Freizeitausgleich für ungünstige Arbeitszeiten in Höhe von insgesamt 35 Tagen zu gewähren.
 3. Es wird festgestellt, dass der Kläger verpflichtet ist, 37,5 Stunden pro Woche zu arbeiten.
- 8 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liege nicht vor.
- 9 Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 10 Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.
- 11 I. Die Klage ist nicht begründet. Der Kläger kann von der Beklagten nicht verlangen, wie Gewerkschaftssekretäre behandelt zu werden, die vor Gründung der Beklagten bei der Gewerkschaft HBV beschäftigt waren.
- 12 1. Infolge der Verschmelzung nach § 2 Nr. 1 UmwG sind die Arbeitsverhältnisse der bei den früheren Einzelgewerkschaften beschäftigten Arbeitnehmer auf die Beklagte übergegangen. Da

mit der Verschmelzung die Identität der früheren Betriebe aufgelöst worden ist, gelten die bei den früheren Einzelgewerkschaften durch Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Arbeitsbedingungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nunmehr arbeitsvertraglich fort. Eine Ablösung durch Rechtsnormen einer bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ist noch nicht erfolgt.

- 13 2. Die mit der arbeitsvertraglichen Fortgeltung der verschiedenen Arbeitsbedingungen einhergehenden Unterschiede beim Arbeitsentgelt, Freizeitausgleich und den Arbeitszeiten sind Folge der gesetzlichen Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB. Durch das Unterlassen einer Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen verstößt die Beklagte nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 14 a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Damit verbietet er nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (*st. Rspr., vgl. Senat 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87, zu II 1 der Gründe; 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4, zu I der Gründe*). In jedem Fall setzt die Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Bildung einer Gruppe begünstigter Arbeitnehmer voraus. Das Gebot der Gleichbehandlung greift 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 ohne sachlichen Grund nicht ausschließen (*BAG 21. März 2002 - 6 AZR 144/01 - EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 88, zu B II 2 a der Gründe*).
- 15 b) Gewährt der Arbeitgeber nach der Übernahme mehrerer Betriebe den übernommenen Arbeitnehmern weiterhin die Arbeitsvergütung, die sie bei ihrem jeweiligen früheren Arbeitgeber erhalten haben, verstößt er nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 16 aa) Der Senat hat in einer älteren Entscheidung einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz mit der Begründung abgelehnt, die Ungleichbehandlung sei sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber nach einem Betriebsübergang nach dem bis zur Übernahme erworbenen sozialen Besitzstand differenziere (*Senat 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 11*). Dem ist das Schrifttum überwiegend gefolgt (*vgl. Gaul Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung § 13 Rn. 155; Erman/Edenfeld BGB 11. Aufl. § 613a Rn. 61; Hergenröder AR-Blattei SD Stand Juni 2000 500.1 Rn. 716 f.; G.*

Hueck Anm. AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41; Maschmann/Sieg Unternehmensumstrukturierung aus arbeitsrechtlicher Sicht Rn. 165; Moll NJW 1993, 2016, 2019; HWK/Willemsen/Müller-Bonanni § 613a BGB Rn. 247; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 2. Aufl. E Rn. 200).

- 17 bb) Hieran ist im Ergebnis festzuhalten. Gehen nach einem Betriebsübergang Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber über und gewährt der Erwerber den übernommenen Arbeitnehmern die mit dem früheren Arbeitgeber vereinbarten oder sich dort aus einer Betriebsvereinbarung ergebenden Arbeitsbedingungen weiter, können die übernommenen Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anpassung an die beim Erwerber bestehenden besseren Arbeitsbedingungen verlangen. Der Arbeitgeber vollzieht in diesem Fall nur die sich aus dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB ergebenden gesetzlichen Rechtsfolgen. Er selbst trifft jedoch keine verteilende Entscheidung, was Voraussetzung der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist. Dies gilt ebenso, wenn infolge einer Verschmelzung durch Aufnahme eine bestehende Betriebsorganisation vollständig aufgelöst wird und die übernommenen Arbeitnehmer - wie hier - unterschiedslos in eine neue Betriebsorganisation eingegliedert werden. Auch in diesem Fall trifft der Arbeitgeber keine Regelung, sondern wendet nur § 324 UmwG iVm. § 613a Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB auf die Arbeitsverhältnisse an.
- 18 cc) Der Erwerber ist nicht verpflichtet, nach längerer Zeit eine Angleichung der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen herzustellen. Da bei der Weitergewährung der vor dem Betriebsübergang bestehenden Arbeitsbedingungen bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlen, besteht keine Rechtsgrundlage für eine spätere Anpassungspflicht. Der im Schrifttum vertretene Auffassung (*vgl. Gaul aaO § 13 Rn. 156; ErfK/Preis 5. Aufl. § 613a BGB Rn. 75; Erman/Edenfeld aaO; HWK/Willemsen/Müller-Bonanni aaO*), die unterschiedliche Behandlung könne "im Laufe der Zeit" ihren sachlichen Grund verlieren und zu einem Anpassungsanspruch der schlechter gestellten Arbeitnehmer führen, kann daher nicht gefolgt werden (*ablehnend auch Moll NJW 1993, 2016, 2019; Wiese RdA 1979, 432, 437*). Nur dann, wenn der Arbeitgeber neue Vergütungsstrukturen schafft, ist er an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.
- 19 c) Ausgehend von diesen Rechtsgrundsätzen liegen im vorliegenden Fall bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht vor. Die unterschiedliche Behandlung der bei der Beklagten beschäftigten Gewerkschaftssekretäre erfolgt nicht nach einer von der Beklagten selbst gesetzten Regel, sondern ist Folge des mit der Verschmelzung einhergegangenen Betriebsübergangs. Soweit die Beklagte die Arbeitsvergütung aller Mitarbeiter einmal gleichmäßig

um einen Betrag von 100,00 Euro erhöht hat, ist damit keine neue Vergütungsstruktur geschaffen worden.

20 II. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Müller-
Glöge

Heel

Mikosch

Zorn

Linck