

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 20. Februar 2025
- 6 AZR 111/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:200225.U.6AZR111.24.0

I. Arbeitsgericht Herne

Urteil vom 12. Juli 2023
- 1 Ca 1082/22 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 11. Januar 2024
- 18 Sa 883/23 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Gleichbehandlung - Antragsgrundsatz

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 111/24
18 Sa 883/23
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Februar 2025

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 20. Februar 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Kammann und den ehrenamtlichen Richter Steinbrück für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Januar 2024 - 18 Sa 883/23 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Die Klägerin ist in ihrem Ausbildungsberuf als Kinderkrankenschwester bei der Beklagten eingestellt. Nach dem Arbeitsvertrag sind die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR Caritas) in ihrer jeweils geltenden Fassung im Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. 2

Die Klägerin ist in der Einrichtung „K D“ tätig. In dieser werden überwiegend schwerstbehinderte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene betreut. Bei über 80 % der betreuten Personen liegt mindestens Pflegegrad 4 vor. In der Einrichtung arbeiten neben der Klägerin weitere 14 Kinderkrankenschwestern/-pfleger und Gesundheitspfleger/-innen sowie 7 Heilerziehungspfleger/-innen. Während die Beklagte erstere - so auch die Klägerin - nach der Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 zu den AVR Caritas vergütet, erhalten die Heilerziehungspfleger Entgelt nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas. 3

Die für Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Heilerziehungspfleger in der „K D“ bestehenden Stellenbeschreibungen weisen den Stelleninhabern nahezu identische Aufgaben zu. Ein Unterschied besteht insoweit, als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger die „individuelle Grund- und Behandlungspflege der Gäste im Rahmen des Pflegeprozesses“ ausführen, während 4

Heilerziehungspflegern diese Tätigkeit „nach Anleitung durch eine Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“ zugewiesen ist.

Die Beklagte betreibt auch die Einrichtung „K N“. In dieser Einrichtung erhalten Arbeitnehmer mit einer pflegerischen Ausbildung - wie die Klägerin - eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas. 5

Im April 2019 und nochmals im Februar 2022 machte die Klägerin schriftlich ihre Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas geltend. Dies lehnte die Beklagte unter Verweis darauf ab, dass es sich bei der „K D“ - anders als bei der N Einrichtung - nicht um eine Einrichtung der Behindertenhilfe, sondern um eine Pflegeeinrichtung handele, und die Pflegeaufgaben den wesentlichen Bestandteil der Tätigkeit der Klägerin darstellten. 6

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe Entgelt nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu. Die Anmerkung 5 zu dieser Entgeltgruppe ordne für Kinderkranken-schwestern in Einrichtungen der Behindertenhilfe ausdrücklich eine solche Eingruppierung und Vergütung an. Die „K D“ sei nach ihrer Konzeption eine Einrichtung der Behindertenhilfe. Die Finanzierung sei demgegenüber unmaßgeblich. Selbst wenn dies nicht zuträfe, sei sie als „sonstige Mitarbeiterin, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübe“, in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppieren. Die Klägerin hat behauptet, sie verrichte neben der pflegerischen Tätigkeit auch Tätigkeiten aus dem pädagogischen bzw. erzieherischen Bereich sowie hauswirtschaftliche Aufgaben. 7

Die Klägerin hat ihren Anspruch zudem hilfsweise auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte verletze diesen, indem sie in der „K D“ den Mitarbeitern mit sozialerzieherischer Ausbildung trotz gleicher Tätigkeit ein höheres Entgelt zahle als den Mitarbeitern mit einer fachspezifischen pflegerischen Ausbildung. Zudem werde sie, die Klägerin, gegenüber den in der „K N“ tätigen Kinderkranken-schwestern, die nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas vergütet würden, in unzulässiger Weise benachteiligt. Bei beiden Einrichtungen handele es sich um Kurzzeitwohngruppen. 8

Die Klägerin hat zuletzt noch beantragt

9

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 1. Mai 2019 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu zahlen und die jeweils zu zahlenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge jeweils ab dem Ersten des Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinsatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei als Mitarbeiterin in der Pflege zutreffend in die Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 zu den AVR Caritas eingruppiert. Bei der Einrichtung „K D“ handele es sich um eine Pflegeeinrichtung und nicht um eine Einrichtung der Behindertenhilfe. Die pädagogische Betreuung stehe im Vergleich zur Pflege nicht im Vordergrund. Die Klägerin habe auch nicht dargelegt, dass sie über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie eine Heilerziehungspflegerin verfüge.

10

Die Klägerin könne ihr Begehren auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Die Tätigkeiten in der „K D“ unterfielen insgesamt der Anlage 32 zu den AVR Caritas. Daher seien die Heilerziehungspfleger an sich in die Entgeltgruppe P 4 dieser Anlage einzugruppieren. Allerdings sei es nicht möglich, zu diesen Konditionen Heilerziehungspfleger einzustellen. Daher habe sie, die Beklagte, sich entschieden, die Heilerziehungspfleger nach der Entgeltgruppe zu vergüten, die diese bei einer Tätigkeit entsprechend ihrer pädagogischen Ausbildung erhalten würden. Dies sei, obwohl diese Anlage aufgrund des pflegerischen Schwerpunkts der Tätigkeit in der „K D“ nicht einschlägig sei, die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Eine solche Differenzierung sei sachgerecht und rechtfertige die unterschiedliche Vergütung. Eine Vergleichbarkeit der Klägerin mit den Kinderkrankenschwestern in der N Einrichtung bestehe nicht. Diese Einrichtung sei, anders als die „K D“, eine Einrichtung der Behindertenhilfe und die dortigen Mitarbeiter in Anwendung der AVR Caritas nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu vergüten.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgegeben und die Eingruppierung der Klägerin dahinstehen lassen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Mit Schriftsätzen vom 13. Februar 2025 haben sich die Parteien mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gemäß § 128 ZPO einverstanden erklärt. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist zulässig und begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Klägerin der Klage nicht stattgeben. Das Landesarbeitsgericht hat tragend nur über den von der Klägerin hilfsweise geltend gemachten Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entschieden und dabei den auf die Eingruppierung nach den AVR Caritas gestützten Hauptantrag übergangen. Das verletzt § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 525, 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 13

I. Die Revision der Beklagten gegen das am 29. April 2024 zugestellte Urteil des Landesarbeitsgerichts ist zulässig. Insbesondere hat die Beklagte die Revision fristgerecht innerhalb der gemäß ihrem Antrag vom 1. Juli 2024 bis zum 1. August 2024 verlängerten Begründungsfrist begründet (§ 74 Abs. 1 Sätze 1, 3 ArbGG, § 222 Abs. 2, § 224 Abs. 3 ZPO; zur Fristverlängerung bei Ablauf der ursprünglichen Frist an einem gesetzlichen Feiertag, Samstag oder Sonntag vgl. BAG 20. April 1961 - 5 AZR 587/59 - zu 1 der Gründe; BGH 10. März 2009 - VII ZB 87/08 - Rn. 6 mwN). 14

- II. Die Revision ist nicht deswegen begründet, weil die Klage mangels bestimmter Bezeichnung des Klagegrundes iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig wäre. Die Klägerin hat für die von ihr im Wege der alternativen Klagehäufung geltend gemachten mehreren Streitgegenstände die erforderliche Rangfolge festgelegt. 15
1. Die Klägerin hat mit ihrer Klage trotz des einheitlichen Klageantrags (mindestens) zwei prozessuale Ansprüche (Streitgegenstände) in den Prozess eingeführt. 16
- a) Nach dem im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrundeliegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund) bestimmt. Der Streitgegenstand erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger dem Gericht unterbreitet hat, um sein Rechtsschutzbegehren zu stützen. Vom Streitgegenstand werden damit alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen (*BAG 1. März 2022 - 9 AZR 353/21 - Rn. 11, BAGE 177, 221; 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 20, BAGE 163, 205*). Ansprüche aus vertraglichen Regelungen und Ansprüche aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sind dabei, wegen der diesen zugrundeliegenden unterschiedlichen Lebenssachverhalte, unterschiedliche Streitgegenstände (*vgl. BAG 1. August 2024 - 6 AZR 183/23 - Rn. 15 mwN*). 17
- b) Nach diesen Grundsätzen handelt es sich vorliegend um (mindestens) zwei prozessuale Ansprüche. Die Klägerin stützt ihr Begehren, eine Vergütungspflicht der Beklagten nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas festzustellen, zum einen auf den Arbeitsvertrag iVm. den AVR Caritas. Zum anderen hat sie sich zur Begründung ihrer Klage hilfsweise auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Hierzu hat die Klägerin vorgebracht, sie sei sowohl mit den Heilerziehungspflegern in der „K D“ als auch mit 18

den Arbeitnehmern mit pflegerischer Ausbildung in der „K N“ vergleichbar und damit, ebenso wie diese, nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu vergüten. Das stellt in Bezug auf den vertraglichen Anspruch iVm. den AVR Caritas einen anderen Lebenssachverhalt und damit (mindestens) einen weiteren Streitgegenstand dar. Ob das auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützte Begehren für sich betrachtet einen einheitlichen Streitgegenstand bildet, obwohl die Klägerin zwei verschiedene Vergleichsgruppen nennt, ist für die Entscheidung des Senats nicht relevant und kann daher dahinstehen.

2. Die Klage ist nicht deswegen insgesamt unzulässig, weil es sich um eine gegen das Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen, verstoßende und damit unzulässige alternative Klagehäufung (*vgl. BAG 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 - Rn. 62 mwN*) handeln würde. Die Klägerin hat für die von ihr geltend gemachten Streitgegenstände - Anspruch aus Arbeitsvertrag iVm. den AVR Caritas einerseits und aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz andererseits - die erforderliche Rangfolge (*dazu BAG 1. August 2024 - 6 AZR 183/23 - Rn. 15 mwN*) festgelegt. Die Klägerin hat spätestens in der Berufungsbegründung ausdrücklich klargestellt, dass sie ihren Anspruch in erster Linie auf den Arbeitsvertrag iVm. den AVR Caritas und nur hilfsweise auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützt. Daran hat sie bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht festgehalten.

III. Die Revision der Beklagten ist aber schon deshalb begründet, weil das Landesarbeitsgericht verfahrensfehlerhaft nur von einem einheitlichen Streitgegenstand ausgegangen ist und daher - insofern konsequent - die Entscheidung über den Hauptantrag offengelassen und der Klage allein auf der Grundlage des Hilfsantrags entsprochen hat. Damit hat es gegen § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 525, 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen.

1. Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Die Norm ist Ausdruck der den Zivilprozess beherrschenden Dispositionsmaxime. Das Gericht darf der klagenden

Partei weder quantitativ mehr noch qualitativ etwas Anderes, als beantragt worden ist, zuerkennen (vgl. BAG 4. Juli 2024 - 6 AZR 206/23 - Rn. 14; 25. April 2024 - 8 AZR 143/23 - Rn. 13 mwN).

Ausfluss des Antragsgrundsatzes in § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist aber auch die Bindung an eine vorgegebene Prüfungsreihenfolge unterschiedlicher prozessualer Ansprüche im Rahmen einer alternativen Klagehäufung, über die sich das Gericht - anders als bei der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Anspruchsgrundlagenkonkurrenz (dazu MüKoZPO/Becker-Eberhard 7. Aufl. § 260 Rn. 6) - nicht hinwegsetzen darf. Daher kann eine Entscheidung über einen Hilfsantrag nur erfolgen, wenn der Hauptantrag abgewiesen oder anderweitig erledigt ist. In gleicher Weise darf über einen hilfsweise zur Entscheidung gestellten Streitgegenstand nur entschieden werden, wenn feststeht, dass eine Verurteilung aufgrund des in erster Linie verfolgten Streitgegenstands ausscheidet. Setzt sich das Gericht über die dergestalt festgelegte Reihenfolge hinweg, fehlt es wegen des vorrangig zur Entscheidung gestellten Streitgegenstands an einer Entscheidung. Das Gericht verstößt damit gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO (BAG 25. März 2021 - 8 AZR 120/20 - Rn. 58 mwN; BGH 12. Februar 2003 - XII ZR 324/98 - zu III 2 b der Gründe; vgl. auch BGH 20. Januar 1989 - V ZR 137/87 - zu I 2 der Gründe). Ein solcher Verstoß ist vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten (st. Rspr., vgl. nur BAG 4. Juli 2024 - 6 AZR 206/23 - Rn. 14; BGH 6. Februar 2024 - VIa ZR 1324/22 - Rn. 12, jeweils mwN). 22

2. Ausgehend hiervon durfte das Landesarbeitsgericht den vorrangig geltend gemachten vertraglichen Anspruch nicht dahinstehen lassen und der Klage auf der Grundlage des hilfsweise geltend gemachten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgeben. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass nur ein einheitlicher Streitgegenstand - gestützt auf mehrere Anspruchsgrundlagen - vorliegt und es somit beliebig darüber entscheiden kann, auf welcher Grundlage es den Anspruch zuspricht. Damit hat es sich zugleich über die von der Klägerin vorgegebene Rangfolge hinweggesetzt und § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 525, 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verletzt. 23

3. Die Entscheidung stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 561 ZPO). Die Vorgehensweise des Landesarbeitsgerichts führt nicht dazu, dass die Rechtshängigkeit des Hauptantrags, über den das Landesarbeitsgericht zunächst hätte entscheiden müssen, aber nicht entschieden hat, entfallen wäre. Vielmehr ist über diesen noch zu entscheiden. 24

a) Übergeht ein Gericht einen prozessualen Anspruch ganz oder teilweise und wird kein Antrag auf Ergänzung des Urteils nach § 321 ZPO gestellt, entfällt grundsätzlich im Umfang des Übergehens dessen Rechtshängigkeit (*sh. zuletzt BAG 21. März 2024 - 2 AZR 113/23 - Rn. 19*). Ein Übergehen liegt vor, wenn das Gericht über alle prozessualen Ansprüche in vollem Umfang entscheiden wollte, versehentlich aber tatsächlich nicht erschöpfend entschieden hat (*vgl. BGH 29. Oktober 2020 - V ZR 300/19 - Rn. 11; 5. März 2019 - VIII ZR 190/18 - Rn. 20 mwN*). Das ist der Fall, wenn das Gericht den Streitgegenstand oder die Streitgegenstände zwar zutreffend definiert, bei seiner abschließenden Entscheidung darüber aber irrtümlich einen oder mehrere Streitgegenstände ganz oder teilweise aus den Augen verloren, also schlicht übergangen hat (*BSG 2. April 2014 - B 3 KR 3/14 B - Rn. 10; Willersinn NZS 2019, 481, 484*). Ein Übergehen liegt damit nicht vor, wenn das Gericht über einen prozessualen Anspruch ganz oder teilweise bewusst nicht entschieden hat (*vgl. BGH 19. Oktober 2021 - VI ZR 1173/20 - Rn. 12 mwN*). Das gilt auch dann, wenn dies auf einem Rechtsirrtum beruht (*vgl. BGH 5. März 2019 - VIII ZR 190/18 - Rn. 20; BSG 2. April 2014 - B 3 KR 3/14 B - Rn. 8, 10; BVerwG 22. März 1994 - 9 C 529.93 - juris-Rn. 11, BVerwGE 95, 269*), weil das Gericht bspw. vom Vorliegen nur eines statt mehrerer Streitgegenstände ausgeht. In letzterem Fall liegt aber auch kein Teilurteil vor, weil das Gericht nach seiner Vorstellung über den gesamten und nicht nur einen Teil des ihm vorliegenden Streitstoffs entscheiden wollte (*vgl. BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 864/12 - Rn. 23; BSG 2. April 2014 - B 3 KR 3/14 B - Rn. 10*). 25

b) Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht die Frage, wie die Klägerin nach dem Arbeitsvertrag iVm. den AVR Caritas eingruppiert ist, nicht übersehen, sondern bewusst dahinstehen lassen, weswegen ein Ergänzungsurteil nach § 321 ZPO ausscheidet. Der diesbezüglich unterbliebene Antrag führt mithin auch nicht 26

zum Wegfall der Rechtshängigkeit des von der Klägerin geltend gemachten prozessualen Hauptanspruchs. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht innerhalb des von ihm - rechtsfehlerhaft - angenommenen einheitlichen Streitgegenstands aus seiner Sicht eine mögliche Anspruchsgrundlage - bewusst - dahinstehen lassen, sich damit aber objektiv über die von der Klägerin vorgegebene Rangfolge hinweggesetzt und über den von ihr vorrangig geltend gemachten prozessualen Anspruch nicht entschieden.

IV. Der Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 525, 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO führt zur Aufhebung des Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). In dem fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht - ausgehend von den derzeit gestellten Anträgen - auf der Grundlage des beiderseitigen, ggf. noch ergänzten Parteivorbringens zunächst zu entscheiden haben, ob die Klägerin in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppieren ist. Dazu wird es insbesondere weitere Feststellungen zu dem mit den Angeboten in der „K D“ verfolgten Zweck dieser Einrichtung zu treffen haben, um sodann beurteilen zu können, ob es sich - wie von der Klägerin vorgetragen - um eine Einrichtung der Behindertenhilfe handelt. 27

Nur für den Fall, dass ein solcher Anspruch nicht besteht, wird es sodann darüber zu befinden haben, ob sich hilfsweise ein Anspruch der Klägerin aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt, weil die Beklagte mit vergleichbaren Tätigkeiten (zu deren Maßgeblichkeit vgl. BAG 21. Oktober 2009 - 10 AZR 664/08 - Rn. 31) bei ihr beschäftigte Arbeitnehmer nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas vergütet, ohne dass - wovon das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung ausgegangen ist - ein die Ungleichbehandlung rechtfertigender sachlicher Grund vorliegt. Dabei ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber - nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt - nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbareren Kriterien Leistungen erbringt (BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 135/22 - Rn. 25). Auf den entsprechenden Vortrag des 28

Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die nicht ohne Weiteres erkennbaren Gründe für die von ihm vorgenommene Differenzierung offenzulegen und jedenfalls im Rechtsstreit mit einem benachteiligten Arbeitnehmer so substantiiert darzutun, dass durch das Gericht beurteilt werden kann, ob die Gruppenbildung auf sachlichen Kriterien beruht (*allgemein zur Darlegungs- und Beweislast BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 29/22 - Rn. 27*). Soweit sich die Beklagte auch im fortgesetzten Verfahren weiterhin auf eine von ihr getroffene personalpolitische Entscheidung berufen sollte, muss sie objektiv nachvollziehbare, plausible Gründe für ihre Prognose, sie könne zu den Bedingungen der AVR Caritas keine Heilerziehungspfleger gewinnen, darlegen (*vgl. BAG 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - zu II 2 d der Gründe*). Das ist bisher nicht der Fall, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat.

Spelge

Volk

Heinkel

Steinbrück

Kammann