

Aktenzeichen: 10 AZR 136/94

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 19. April 1995

- 10 AZR 136/94 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 26. Mai 1993

- 2 Ca 184/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. September 1993

- 8 Sa 1023/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Kürzung einer Sonderzahlung wegen krankheitsbedingter
Fehlzeiten

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; BetrVG § 75

Leitsatz:

Es verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehand-
lungsgrundsatz, wenn an die gewerblichen Arbeitnehmer wegen
erheblich höherer krankheitsbedingter Fehlzeiten ein gekürz-
ter 13. Monatslohn gezahlt wird, die Angestellten dagegen
einzelnvertraglich ein ungekürztes 13. Monatsgehalt erhalten.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 136/94

8 Sa 1023/93 Düsseldorf

Verkündet am
19. April 1995

Susdorf,

Reg.-Sekretär z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Großmann 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. September 1993 - 8 Sa 1023/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die ungekürzte Zahlung eines
13. Monatslohnes an den Kläger für das Jahr 1992.

Der Kläger ist seit dem 8. Februar 1989 als Bäcker bei der Beklagten beschäftigt; sein Stundenlohn betrug im streitigen Zeitraum 17,58 DM brutto bei 167 Arbeitsstunden im Monat (= 2.935,86 DM brutto monatlich).

Auf das Arbeitsverhältnis findet der zwischen den Bäckerinnungen-Verbänden Rheinland und Westfalen-Lippe einerseits und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, andererseits abgeschlossene Manteltarifvertrag vom 10. März 1989 (im folgenden: MTV) kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung. Nach § 13 MTV erhalten die Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in Höhe von 250,-- bis 550,-- DM, je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der Betrieb der Beklagten besteht aus zwei Bereichen, dem Produktionsbereich von Backwaren einschließlich Lager und einem international tätigen Großhandelsbereich mit Nahrungsmitteln. Im



Produktions- und Lagerbereich beschäftigt die Beklagte 41 gewerbliche Arbeitnehmer und neun Angestellte, im Handelsbereich 25 Angestellte. Die Angestellten erhielten 1992 jeweils auf einzelvertraglicher Grundlage ein volles 13. Monatsgehalt.

Für die gewerblichen Beschäftigten im Produktionsbetrieb und Lager der Beklagten regelt eine Betriebsvereinbarung vom 26. Februar 1992 unter Ziffer 2 die Zahlung eines 13. Monatslohnes wie folgt:

"Rückwirkend ab Dezember 1991 gewähren wir unter folgenden Bedingungen einen 13. Monatslohn unter Einbezug der tariflichen Jahressonderzuwendungen, in Höhe des vereinbarten Stundenlohnes mal vereinbarter Monatsarbeitszeit.

Pro Fehltag (Arbeitsunfähigkeit oder unentschuldigtes Fehlen), der nicht durch Kuren bzw. Arbeitsunfälle begründet ist, wird der 13. Monatslohn um 1/60 der die tarifliche Sonderzuwendung (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld) übersteigenden Summe gekürzt.

Der Berechnungszeitraum für Arbeitsunfähigkeiten wird von Dezember bis November des Folgejahres festgelegt.

Die Auszahlung erfolgt mit dem November-Lohn, erstmals im Jahre 1992.

Arbeitnehmer, die zum Auszahlungstermin gekündigt haben oder nicht mehr beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Bei Neueinstellung erwächst ein Anspruch erst ab 7. Monat der Betriebszugehörigkeit und wird anteilig der Beschäftigung eines Kalenderjahres gerechnet (1/12 pro Monat).

Bei Kündigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses gelten ergänzend die tariflichen Bestimmungen des Manteltarifvertrages zur Rückzahlung oder Nichtzahlung des 13. Monatslohnes."

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Die Beklagte zahlte dem Kläger 1992 nach der Betriebsvereinbarung als 13. Monatslohn 1.340,51 DM, wobei sie von dem vollen 13. Monatslohn 1.595,35 DM wegen krankheitsbedingter Fehltage in Abzug brachte.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung dieses Abzugsbetrages. Er ist der Auffassung, die Kürzung des 13. Monatslohnes der gewerblichen Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten sei unzulässig, wenn die Angestellten das 13. Monatsgehalt ungekürzt erhielten. Die Beklagte verstoße damit gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Betriebsvereinbarung verletze außerdem § 75 Abs. 1 BetrVG, soweit sie lediglich bei den gewerblichen Arbeitnehmern die Kürzung des 13. Monatslohns bei Fehltagen vorsehe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.595,35 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 26. Januar 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die Kürzung des 13. Monatslohns bei den gewerblichen Arbeitnehmern sei zulässig. Aufgrund der unterschiedlichen Betriebszwecke von Großhandel und Produktion seien unterschiedliche Beschäftigungsstrukturen in diesen Bereichen entstanden, die die unterschiedliche Behandlung gewerblicher Arbeitnehmer gegenüber den Angestellten rechtfertigten. Außerdem sei die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle an Arbeiter mehr als fünfmal so hoch wie die Gehaltsfortzahlung an Angestellte.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die ungekürzte Zahlung des 13. Monatslohnes für das Jahr 1992. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage daher abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, die Kürzung des 13. Monatslohnes des Klägers wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten verstoße nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht dadurch verletzt, daß die Beklagte eine Kürzung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten nur bei den gewerblichen Arbeitnehmern, nicht aber bei den Angestellten vorgenommen habe. Aus den hohen Fehlzeiten der gewerblichen Arbeitnehmer gegenüber den geringen Fehlzeiten der Angestellten folge ein sachlicher Grund für die Differenzierung. Im Hinblick auf die ganz erheblichen Unterschiede in den Fehlzeiten im Jahr 1992 von 2 % bei den Angestellten gegenüber 15 % bei den gewerblichen Arbeitnehmern (7,5-fach höher), die auch dem langjährigen Durchschnitt entsprächen und dazu führten, daß die an die gewerblichen Arbeitnehmer zu leistende Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle mehr als fünfmal so hoch sei als die Gehaltsfortzahlung bei



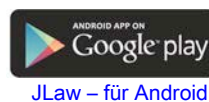
den Angestellten, stehe dem auch nicht der Umstand entgegen, daß die gewerblichen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit im Produktions- bzw. Lagerbereich krankheitsanfälliger seien als die Angestellten im Handelsbetrieb. Es reiche für eine zulässige Differenzierung zwischen den gewerblichen Arbeitnehmern und den Angestellten aus, wenn die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Gruppen so erheblich voneinander abweichen, daß dieser krasse Unterschied nicht allein auf die andersgearteten Tätigkeiten zurückgeführt werden könne.

Die Kürzung des 13. Monatslohnes des Klägers wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten sei auch insoweit unbedenklich, als sie das tarifvertragliche Weihnachtsgeld nicht berühre. Die Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle würden nicht verletzt. Es sei zulässig, daß der Arbeitgeber diejenigen Arbeitnehmer belohne, die durch die Verringerung persönlicher Fehlzeiten und damit verbundener Ablaufstörungen zum Betriebserfolg beigetragen hätten.

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die ungekürzte Zahlung des 13. Monatslohnes 1992.

1. Rechtsgrundlage für die Zahlung eines 13. Monatslohnes an den Kläger ist die Betriebsvereinbarung vom 26. Februar 1992. Diese Betriebsvereinbarung gilt nur für die gewerblichen Beschäftigten im Produktionsbereich und Lager der Beklagten und sieht



die Kürzung des 13. Monatslohnes für jeden Fehltag (Arbeitsunfähigkeit oder unentschuldigtes Fehlen), der nicht durch Kuren bzw. Arbeitsunfälle begründet ist, um 1/60 der die tarifliche Sonderzuwendung (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld) übersteigenden Summe vor.

Diese Regelung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Der Senat hat in seinem Urteil vom 26. Oktober 1994 (- 10 AZR 482/93 - zur Veröffentlichung vorgesehen) unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Februar 1990 (- 6 AZR 381/88 - BAGE 64, 179 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie) entschieden und im einzelnen begründet, daß u.a. eine Betriebsvereinbarung zulässig sei, nach der eine vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation durch Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und sonstiger Fehlzeiten gemindert werden könne, und zwar auch dann, wenn krankheitsbedingte Fehlzeiten berücksichtigt werden, für die dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Dabei ist der Senat davon ausgegangen, daß es den Betriebspartnern (Arbeitgeber und Betriebsrat) freisteht, im einzelnen zu bestimmen, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen. Er hat weiter ausgeführt, daß solche Sonderzahlungen nach der Dauer der tatsächlichen Arbeitsleistung im Betrieb bemessen werden können und daher diejenigen Zeiten außer Betracht gelassen werden dürfen, in denen es an einer tatsächlichen Arbeitsleistung fehlt, soweit der Arbeitgeber nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist. Nach Auffassung des Senats ist es ein sachlicher,



die Differenzierung rechtfertigender Grund, wenn zusätzliche Entgeltleistungen danach bemessen werden, in welchem Umfang der Arbeitnehmer auch tatsächlich gearbeitet hat. Einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB hat der Senat verneint.

Nach diesen Grundsätzen ist es zulässig, wenn die Beklagte den an den Kläger aufgrund der Betriebsvereinbarung gezahlten 13. Monatslohn für das Jahr 1992 entsprechend den krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers gekürzt hat. Die tariflich vorgeschriebene Zahlung eines Weihnachtsgeldes wird dadurch nicht beeinträchtigt, da die gekürzte Zahlung mit 1.340,51 DM noch über der tarifvertraglich geschuldeten Zahlung liegt.

Da die Betriebsvereinbarung vom 26. Februar 1992 die Kürzung der Zahlung des 13. Monatslohnes wirksam vorschreibt, kann eine ungekürzte Zahlung auch nicht aus der Bezeichnung "13. Monatslohn" und einem daraus evtl. abgeleiteten Charakter der Zahlung als - pro rata temporis - verdientes Arbeitsentgelt abgeleitet werden (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., S. 490). Angesichts der in der Betriebsvereinbarung im einzelnen geregelten Kürzungsvoraussetzungen ist ein ungekürzter Anspruch des Klägers auf den 13. Monatslohn aus der Betriebsvereinbarung nicht herzuleiten.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß ein Anspruch des Klägers nicht auf die Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gestützt werden kann.



a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwehrt es der Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechterzustellen (BAGE 49, 346 = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip Leistungen, so muß er die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß kein Arbeitnehmer hiervon aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (BAG Urteil vom 6. Oktober 1993 - 10 AZR 450/92 - AP Nr. 107 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil vom 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - AP Nr. 112 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

b) Nach diesen Grundsätzen ergibt sich, daß vorliegend ein sachlicher Grund für die verschiedene Behandlung der gewerblichen Arbeitnehmer und der Angestellten im Hinblick auf die Kürzung des 13. Monatseinkommens gegeben ist.

Dabei liegt ein zulässiger Differenzierungsgrund nicht schon darin, daß die Zahlung des 13. Monatsentgelts bei den Angestellten auf einzelvertraglicher Grundlage erfolgte, während für die gewerblichen Arbeitnehmer eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist.

Ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung der Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer im Hinblick auf die



Kürzung des 13. Monatsentgelts wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten liegt jedoch darin, daß - wie das Landesarbeitsgericht für das Revisionsgericht bindend festgestellt hat (§ 561 ZPO) - die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb der Beklagten im Jahr 1992 bei den gewerblichen Arbeitnehmern bei 15 %, bei den Angestellten dagegen bei 2 % lagen, wobei diese Ausfallzeiten dem langjährigen Jahresdurchschnitt entsprachen.

Es ist sachlich gerechtfertigt, wenn die Beklagte aufgrund dieser erheblichen Unterschiede in den krankheitsbedingten Ausfallzeiten - und daraus folgend auch der Kosten für die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall - die Berücksichtigung der krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Jahressonderzahlung in unterschiedlicher Weise vornimmt. Dem steht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Januar 1984 (- 5 AZR 251/82 - AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) nicht entgegen. Soweit der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in dieser Entscheidung ausgesprochen hat, daß wesentlich geringere krankheitsbedingte Ausfallzeiten der Angestellten gegenüber denen der Arbeiter kein sachlich gerechtfertigtes Unterscheidungsmerkmal für unterschiedlich hohe Sonderzuwendungen an die entsprechenden Arbeitnehmergruppen sind, liegt dem die inzwischen aufgegebene frühere Rechtsprechung zugrunde, wonach Anwesenheitsprämien nur wegen unentschuldigtem Fehlen, nicht aber auch wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten, für die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung geschuldet wird, gekürzt werden dürfen.

c) Die Betriebsvereinbarung vom 26. Februar 1992, die für die gewerblichen Arbeitnehmer die Kürzung des 13. Monatslohnes für



krankheitsbedingte Fehlzeiten vorsieht, verstößt auch nicht gegen § 75 BetrVG.

Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und jede unterschiedliche Behandlung unterbleibt. Da die Betriebsparteien somit an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden sind, gilt das Verbot der unterschiedlichen Behandlung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer auch für Normen einer Betriebsvereinbarung (BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat mußten daher bei der Ausgestaltung der Zahlung des 13. Monatseinkommens den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Die Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen bei freiwilligen Leistungen ist jedoch dann mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist.

Danach ist die Ungleichbehandlung der gewerblichen Arbeitnehmer und der Angestellten im Hinblick auf die Kürzung des 13. Monatsentgelts wegen krankheitsbedingter Ausfallzeiten nicht zu beanstanden. Wie oben unter II 2 b ausgeführt, ist es sachlich gerechtfertigt, aufgrund der erheblichen Unterschiede in den krankheitsbedingten Fehlzeiten der gewerblichen Arbeitnehmer und der Angestellten und der daraus folgenden unterschiedlichen Belastung mit Kosten für die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung die Fehlzeiten bei den Gruppen der gewerblichen Arbeitnehmer und der Angestellten unterschiedlich zu berücksichtigen. Die Betriebspart-



ner haben damit nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßen, wenn sie lediglich für die gewerblichen Arbeitnehmer eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung eines 13. Monatslohnes mit der Möglichkeit der Kürzung für krankheitsbedingte Ausfallzeiten geschlossen haben, es hinsichtlich der Angestellten aber bei der einzelvertraglichen Grundlage für die ungekürzte Zahlung des 13. Monatsgehalts beließen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Lindemann

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)