

Aktenzeichen: 10 AZR 524/02
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. Mai 2003
- 10 AZR 524/02 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 9. Januar 2002
- 36 Ca 15202/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 21. Juni 2002
- 8 Sa 657/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Weihnachtsgratifikation - Gleichbehandlung

Gesetze:

BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Erhält der Arbeitgeber von einem Dritten arbeitsplatzgebundene Mittel für die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation, so gebietet es der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, auch den auf anderen Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmern eine entsprechende Gratifikation aus eigenen Mitteln zu gewähren.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 524/02
8 Sa 657/02
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Mai 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Staedtler und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 21. Juni 2002 - 8 Sa 657/02 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte zur Zahlung einer Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2000 an die Klägerin verpflichtet ist.

Die Klägerin ist auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom 6. Juni/1. August 1995 bei dem Beklagten seit dem 1. August 1995 als Köchin und Anleiterin beschäftigt.

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein, der im fraglichen Zeitraum Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene sowie Reha-Maßnahmen für psychisch kranke Jugendliche durchführte. Er beschäftigte Arbeitnehmer auf sog. zuwendungsfinanzierten, auf teilweise zuwendungsfinanzierten und auf sog. leistungsfinanzierten Stellen. Für die sog. zuwendungsfinanzierten Stellen erhielt der Beklagte projektgebundene Fördermittel auf der Grundlage von Zuwendungsbescheiden von Drittmittelgebern, die sog. leistungsfinanzierten Stellen finanzierte der Beklagte dadurch, daß ihm für die Teilnehmer der von ihm durchgeführten berufsfördernden Bildungsmaßnahmen ein pauschaler Monatssatz ua. von der Bundesanstalt für Arbeit bezahlt wurde. Die Klägerin war auf einer der sog. leistungsfinanzierten Stellen beschäftigt.

Mit allen Arbeitnehmern vereinbarte der Beklagte - wie mit der Klägerin in § 3 des Arbeitsvertrags - weitgehend gleichlautend, daß gewährte Gratifikationen, auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit erfolgten, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft begründeten.

In den Jahren bis einschließlich 1999 zahlte der Beklagte an alle Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 95,42 % eines regelmäßigen Bruttogehalts mit dem Arbeitsentgelt für den Monat November.

Für das Jahr 2000 beschloß der Beklagte, eine Weihnachtsgratifikation nur an die Mitarbeiter zu zahlen, die er auf vollständig oder teilweise zuwendungsfinanzierten



Stellen beschäftigte, für den nichtzuwendungsfinanzierten Teil bzw. für die Mitarbeiter auf leistungsfinanzierten Stellen sollte die Zahlung im Jahr 2000 entfallen. Mit Schreiben vom 16./17. November 2000 teilte er den Arbeitnehmern die sie jeweils betreffende Entscheidung mit. Den von der Klägerin mit Schreiben vom 21. Februar 2001 geltend gemachten Zahlungsanspruch wies der Beklagte mit Schreiben vom 9. März 2001 ua. unter Hinweis auf seine Differenzierung zwischen zuwendungs- und leistungsfinanzierten Stellen zurück.

Dagegen hat sich die Klägerin mit der am 31. Mai 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen, dem Beklagten am 14. Juni 2001 zugestellten Klage gewandt, einen sachlichen Grund für die Schlechterstellung gegenüber den Mitarbeitern auf zuwendungsfinanzierten Stellen für nicht gegeben gehalten und geltend gemacht, auch ihre - leistungsfinanzierte - Stelle werde durch öffentliche Mittel finanziert. Der einzige Unterschied zu den zuwendungsfinanzierten Stellen bestehe darin, daß am Ende des Jahres nicht gegenüber den jeweiligen Ämtern dargelegt werden müsse, wie die Zuwendung verwendet worden sei. Da der Beklagte auch im Jahr 2000 im Bereich der leistungsfinanzierten Tätigkeit ausgelastet gewesen sei, werde bestritten, daß Geld für die Zahlung von Gratifikationen nicht zur Verfügung gestanden habe.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 4.625,43 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungs-Gesetzes vom 09.06.1998 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die vorgenommene Differenzierung für sachlich gerechtfertigt gehalten. Den Arbeitnehmern auf zuwendungsfinanzierten Stellen habe er eine Weihnachtsgratifikation nur deshalb gezahlt, weil die ihm in den Zuwendungsbescheiden bewilligten Personalmittel - insoweit unstreitig - die Weihnachtsgratifikation enthalten hätten. Von ihm habe nicht verlangt werden können, daß er diese Mittel den Mitarbeitern vorenthalte und an die Zuwendungsgeber nur deshalb zurückzahle, weil er über die Mittel für die Weihnachtsgratifikation der Arbeitnehmer auf leistungsfinanzierten Stellen nicht verfügt habe. Die Personalmittel für die auf den sog. leistungsfinanzierten Stellen beschäftigten Mitarbeiter habe er durch die für die Bildungsmaßnahmen gezahlten Teilnehmerpauschalen zu erwirtschaften gehabt. Diese Bildungsmaßnahmen des Jahres 2000 seien nur zu 86 % ausgelastet gewesen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Beklagten verurteilt, an die Klägerin 2.364,94 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15. Juni 2001 zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber die Klage abgewiesen.

Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die von dem Beklagten vorgenommene Differenzierung bei der Zahlung der Weihnachtsgratifikation verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, sondern beruhe auf sachgerechten, billigenwerten Gründen. Die Zahlung der Weihnachtsgratifikation an die Arbeitnehmer auf zuwendungsfinanzierten Stellen stelle für den Beklagten bei wirtschaftlicher Betrachtung eine kostenneutrale Leistung dar. Es liege in der hinzunehmenden unternehmerischen Entscheidung des Beklagten, ob er eine entsprechende Zahlung auch an die auf leistungsfinanzierten Stellen beschäftigten Arbeitnehmer für wirtschaftlich vertretbar gehalten habe, bei der diese Kostenneutralität nicht gegeben gewesen sei. Die Differenzierungsgründe habe der Beklagte der Klägerin mit seinem Schreiben vom 9. März 2001 auch - noch rechtzeitig - offengelegt.

II. Dem folgt der Senat sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung.

1. Zutreffend ist das Berufungsgericht von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen, wonach der Gleichbehandlungsgrundsatz es dem Arbeitgeber gebietet, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei der Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht nur eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch die sachfremde Gruppenbildung. Gewährt ein Arbeitgeber nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip Leistungen, so muß er die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß kein Arbeitnehmer hiervon aus sachfremden oder willkürlichen



Gründen ausgeschlossen wird. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die Abgrenzung der begünstigten und der ausgeschlossenen Arbeitnehmergruppen keine billigenswerten Gründe gibt. Billigenswert sind Differenzierungsgründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen Erwägungen beruhen und weder gegen verfassungsrechtliche noch gegen sonstige übergeordnete Wertentscheidungen verstoßen. Liegt ein solcher Grund nicht vor, so kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regel behandelt zu werden. Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen, die der Arbeitgeber freiwillig gewährt (vgl. BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90; 7. Juni 2000 - 10 AZR 349/99 -; 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79 mwN).

2. Es ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht billigenswerte Gründe für die von dem Beklagten bei der Zahlung der Weihnachtsgratifikation vorgenommene Differenzierung zwischen den auf sog. zuwendungsfinanzierten Stellen beschäftigten Arbeitnehmern und den Arbeitnehmern angenommen hat, die wie die Klägerin auf sog. leistungsfinanzierten Stellen beschäftigt wurden. Zwar richtet sich die Beurteilung, ob eine Ungleichbehandlung sachlich berechtigt ist, nach dem Zweck der fraglichen Leistung. Der Klägerin ist auch zuzugeben, daß die regelmäßig mit der Zahlung einer Weihnachtsgratifikation verbundenen Zwecke der Abgeltung erhöhter finanzieller Aufwendungen der Arbeitnehmer während der Weihnachtszeit sowie der Belohnung für erwiesene und eines Anreizes für künftige Betriebstreue eine Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern der Beklagten für sich genommen nicht rechtfertigen würden. Der erhöhte finanzielle Bedarf der Arbeitnehmer zur Weihnachtszeit besteht nämlich unabhängig davon, auf welcher Stelle sie beschäftigt werden, und auch hinsichtlich erbrachter Arbeitsleistung und erwiesener Betriebstreue unterscheiden sie sich insoweit nicht. Gleiches gilt für das Interesse des Arbeitgebers an zukünftiger Leistungsbereitschaft und Betriebstreue der Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zutreffend erkannt, daß sich die zulässige Zwecksetzung für eine Weihnachtsgratifikation in diesen Gesichtspunkten nicht erschöpfen muß. Einen abschließenden Katalog zulässiger Zwecke gibt es nicht. Im vorliegenden Fall wollte der Beklagte die nur bei den auf zuwendungsfinanzierten Stellen beschäftigten Arbeitnehmern uneingeschränkt gewährleistete Refinanzierungsmöglichkeit ausschöpfen und nur insoweit eine Weihnachtsgratifikation gewähren, als sie für ihn bei wirtschaftlicher Betrachtung einen kostenneutralen „durchlaufenden Posten“ darstellte. Eine derartige Verknüpfung mit einer Fremdfinanzierung stellt eine im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes



zu beachtende und zulässige Zwecksetzung dar (vgl. für fremdfinanzierte Versorgungsleistungen BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90, 96, zu II 2 c der Gründe).

a) Soweit die Klägerin dem entgegenhält, im vorliegenden Fall handele es sich nicht um einen Anspruch aus dem Betriebsrentenrecht, bei dem für Eingriffe in die erdiente Dynamik bereits triftige Gründe und für Eingriffe in künftige, noch nicht erdiente Zuwächse auch wirtschaftliche Gründe von erheblich geringerem Gewicht ausreichen, verkennt sie, daß sie auf Grund des arbeitsvertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalts weder einen Anspruch noch auch nur eine Anwartschaft auf eine Weihnachtsgratifikation hatte. Zu dieser Situation des Fehlens jeglicher vertraglicher Bindung des Arbeitgebers hinsichtlich der begehrten Leistung bzw. Zusage betont der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der genannten Entscheidung vom 19. Juni 2001, daß wirtschaftliche Gründe, die sogar Eingriffe in bereits erteilte Versorgungszusagen rechtfertigen erst recht als sachlicher Grund für die Nichterteilung einer Versorgungszusage in Betracht kommen (BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90, 94, zu II 2 a der Gründe). Dem schließt sich der erkennende Senat an.

Dabei ist für die Nichterteilung der Zusage bzw. hier die Nichtgewährung einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation nicht etwa Voraussetzung, daß sich der Arbeitgeber in einer wirtschaftlichen Notlage befindet oder daß seine betrieblichen bzw. unternehmerischen Aktivitäten nicht kostendeckend sind. Vielmehr genügt es, daß durch den Ausschluß einer bestimmten Arbeitnehmergruppe von solchen Zusagen bzw. Leistungen wirtschaftliche Belastungen vermieden werden, die bei den begünstigten Arbeitnehmern nicht entstehen (vgl. BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90). Deshalb bedurfte es entgegen der Ansicht der Klägerin auch weder einer weitergehenden Substantiierung der von dem Beklagten behaupteten wirtschaftlich schwierigen Situation im Jahr 2000 noch einer Beweisaufnahme über den Grad der Auslastung des leistungsfinanzierten Bereichs.

b) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist insoweit nicht entscheidend, daß der Beklagte nicht durch gesetzliche Vorgaben gezwungen war, den auf den zuwendungsfinanzierten Stellen beschäftigten Arbeitnehmern die Weihnachtsgratifikation zu gewähren. Auch in dem vom Dritten Senat entschiedenen Fall war der Arbeitgeber nur bei den Lehrkräften der Ersatzschule gem. § 8 Abs. 2 und 3 EFG gehalten, diesen eine VBL-Versorgung zu verschaffen, wenn er den Betrieb der Ersatzschule nicht gefährden wollte. Demgegenüber bestand bei den übrigen Mitarbeitern im Schulbereich, denen



der Arbeitgeber ebenfalls eine VBL-Versorgung verschaffte und mit denen die damalige Klägerin, die nicht im Schulbereich beschäftigt war, gleichgestellt werden wollte, gerade keine solche Verpflichtung. Entscheidend ist nicht das Bestehen einer Verpflichtung, sondern die für bestimmte Arbeitnehmer im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern gewährleistete Refinanzierung der entsprechenden Ausgaben, wenn der Arbeitgeber zugleich durch die gesetzlichen Vorgaben bzw. die von ihm nicht zu beeinflussenden Vorgaben des Drittmittelgebers gehindert ist, die Zuflüsse aus der Refinanzierung für andere Zwecke bzw. Arbeitnehmer zu verwenden. Es ist dann nicht sachfremd, sondern nachvollziehbar und einleuchtend, daß der Arbeitgeber entsprechende Aufwendungen für die anderen Arbeitnehmer, die er aus eigenen Mitteln bestreiten müßte, nicht erbringen und die sich daraus ergebende finanzielle Belastung nicht übernehmen will (vgl. BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - BAGE 98, 90, 94 ff., zu II 2 b der Gründe).

Die Herkunft seiner eigenen Mittel ist unerheblich. Auch wenn der Arbeitgeber sie wie hier ganz oder teilweise aus von der Bundesanstalt für Arbeit für bestimmte Maßnahmen gezahlten Teilnehmer-Pauschalsätzen erwirbt, trägt er insoweit, anders als bei „durchlaufenden Posten“, das unternehmerische Risiko der richtigen Kalkulation. Der Beklagte kann in diesem Bereich unstreitig Gewinne oder Verluste machen, ohne der Arbeitsverwaltung über die Verwendung der erhaltenen Zahlungen Rechenschaft ablegen zu müssen. Dies rechtfertigt die Differenzierung zu den Fällen, in denen die Zahlung der Weihnachtsgratifikation für den Arbeitgeber nur einen kostenneutralen „durchlaufenden Posten“ darstellt.

3. Ob an dem Grundsatz festzuhalten ist, daß nur solche Unterscheidungsmerkmale für eine Gruppenbildung Berücksichtigung finden können, die den Arbeitnehmern erkennbar waren oder rechtzeitig offengelegt wurden (so BAG 27. Oktober 1998 - 9 AZR 299/97 - BAGE 90, 85, 88 mwN), oder ob es genügt, wenn der Arbeitgeber bei der von ihm vorgenommenen Differenzierung tatsächlich von zulässigen Unterscheidungsmerkmalen ausgegangen ist, so daß dem Arbeitnehmer, dem diese Differenzierungsgründe nicht rechtzeitig mitgeteilt wurden, allenfalls ein Schadenersatzanspruch wegen ansonsten unnötiger Prozeßkosten zustehen könnte (so zB Krebs SAE 1999, 289), kann offenbleiben (vgl. bereits BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131; 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Beklagte die



Differenzierungsgründe mit Schreiben vom 9. März 2001 rechtzeitig mitgeteilt hat, nachdem die Klägerin mit Schreiben vom 21. Februar 2001 Gleichbehandlung begehrt hatte. Daß die Klägerin nunmehr behauptet, sie habe bereits mit Schreiben vom 24. November 2000 auf der Zahlung der Weihnachtsgratifikation bestanden, ist zum einen als neuer Sachvortrag in der Revisionsinstanz nicht mehr zu berücksichtigen, zum anderen ging es bei der damaligen Forderungen noch nicht um Gleichbehandlung. Vielmehr geht die Klägerin selbst davon aus, der Beklagte habe noch Anfang März 2001 sämtlichen Arbeitnehmern das Weihnachtsgeld streichen wollen. Wenn sich der Beklagte erst dann endgültig entschloß, den auf zuwendungsfinanzierten Stellen beschäftigten Arbeitnehmern die drittfinanzierte Weihnachtsgratifikation „durchzureichen“, statt sie an den Drittmittelgeber zurückzuzahlen, so konnte er den maßgeblichen Differenzierungsgrund auch erst dann mitteilen.

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

Dr. Freitag

Fischermeier

Marquardt

Staedtler

Tirre



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)