

Aktenzeichen: 10 AZR 551/98

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 10. März 1999

- 10 AZR 551/98 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 08. Oktober 1997

- 4 Ca 2184/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 13. Mai 1998

- 4 Sa 110/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Treue- und Jubiläumsgeld - Gleichbehandlung sog. unständig
Beschäftigter mit Teilzeitbeschäftigten

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung; BetrVG
§§ 75, 76

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Pauschalierende Berechnung der Betriebszugehörigkeit auf
Grund einer Betriebsvereinbarung für sog. "unständig
Beschäftigte"



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 551/98
4 Sa 110/98 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 1999

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Sitzung vom 10. März 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Thiel 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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Mai 1998 - 4 Sa 110/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Höhe eines der Klägerin zustehenden Treuegeldes sowie über einen Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes. Beide Ansprüche beruhen auf einer Betriebsvereinbarung und sind abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Klägerin. Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, ob die Betriebszugehörigkeit auf der Grundlage einer Protokollnotiz fiktiv zu ermitteln oder ob der erstmalige Einsatz der Klägerin als sog. unständig Beschäftigte maßgebend ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten, die Druckereibetriebe in der gesamten Bundesrepublik unterhält, seit Juli 1970 als sog. "Einlegerin" in der Druckerei E - beschäftigt. Sie gehörte zu dem Kreis der sog. unständig Beschäftigten, die in den Weiterverarbeitungsabteilungen von Zeitungs- und Zeitschriftendruckereien ohne festen Arbeitsvertrag für Verpackungs- und Einlegearbeiten eingesetzt wurden. In den Weiterverarbeitungsabteilungen wechseln sich Spitzenbelastungen und Phasen geringeren Arbeitsvolumens ab, da eine Abhängigkeit vom Werbeverhalten der jeweiligen Auftraggeber besteht.

Die Einsatztermine der unständig Beschäftigten wurden i. d. R. freitags für die jeweilige Folgeweche durch Ausgabe von sog. Arbeitsscheinen vereinbart, darüber hinaus wurden auch noch Zusatzeinsätze abgesprochen. Ein Teil der unständig



Beschäftigten wurde regelmäßig und ohne Unterbrechungen für die Beklagte tätig (sog. "Stammfrauen"), bei anderen gab es häufige und längere Unterbrechungen. Auch der Umfang der Arbeitseinsätze unterschied sich erheblich. Die Klägerin war von Juli 1970 bis Dezember 1987 ohne Unterbrechung mit einer durchschnittlichen Arbeitsleistung von 59,4 % der Vollarbeitszeit für die Beklagte tätig.

Nach Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat bot die Beklagte den bislang unständig Beschäftigten Ende 1987 den Abschluß fester Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einer monatlichen Arbeitszeit von mindestens 83 Stunden an. Die Klägerin nahm dieses Angebot zum 1. Januar 1988 an; ab 1. April 1990 wurde die monatliche Mindestarbeitszeit einvernehmlich auf 110 Stunden (= 72,73 % d. Vollarbeitszeit) erhöht.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ein Treue- und Jubiläumsgeld sowie eine betriebliche Altersversorgung. Der Katalog der freiwilligen Leistungen lautet - soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung - wie folgt:

"A - Treuegeld

1. Festangestellte Betriebsangehörige erhalten ein nach Betriebszugehörigkeit gestaffeltes steuerpflichtiges Treuegeld;
 - soweit Betriebsangehörige vor 1994 eingetreten sind,
 - nach 5 Jahren 1.550,- DM
 - nach 10 Jahren 1.800,- DM
 - nach 15 Jahren 2.100,- DM
 - nach 20 Jahren 2.400,- DM
 - nach 25 Jahren 2.800,- DM



2. Das Treuegeld wird allen Betriebsangehörigen, die sich am Stichtag in einem ungekündigten oder aus betriebsbedingten Gründen gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, gewährt (Stichtag ist das Eintrittsdatum).

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Treuegeld anteilig entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit.

3. Das Treuegeld wird am Ende des Monats gezahlt, in dem sich die Betriebszugehörigkeit jährt.

Jubiläumsgeld

Festangestellte Betriebsangehörige erhalten anlässlich ihres Dienstjubiläums folgende Zuwendungen:

Bei einer Betriebszugehörigkeit von

25 Jahren 1 Monatsentgelt, mindestens 1.200,- DM

...

Maßgeblich sind die Grundbezüge (...)“

Anlässlich des Abschlusses von Teilzeitarbeitsverträgen mit den bis dahin als unständig Beschäftigte für die Beklagte Tätigen wurde unter dem 23. Dezember 1987 eine von der Geschäftsleitung und vom Gesamtbetriebsrat unterzeichnete Protokollnotiz erstellt, die wie folgt lautet:

“Sofern bisher unständig Beschäftigte in ein Teilzeitarbeitsverhältnis übernommen worden sind beziehungsweise zum 1. Januar 1988 übernommen werden, fallen sie unter den Geltungsbereich des Kataloges FREIWILLIGE LEISTUNGEN.

Zwecks Berechnung eines fiktiven Eintrittsdatums wird folgende Regelung getroffen: Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit vor Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen wird die Zeit ab erstem Arbeitseinsatz zugrundegelegt und mit der durchschnittlichen Arbeitsleistung der letzten fünf Jahre multipliziert. Sofern in den zugrundegelegten Arbeitsstunden Fehlzeiten wie zum Beispiel Urlaub und Krankheit nicht enthalten sind, wird das Kalenderjahr mit 210 Arbeitstagen bewertet. Auf dieser



Grundlage werden fiktive Eintrittsdaten ermittelt. Für die betriebliche Altersversorgung gelten die Jahre vor Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen als Vollarbeitszeit.

In den Einzelfällen auftretende Fragen der Berechnung werden mit den örtlichen Betriebsräten besprochen.

Für Leistungen aus dem Sozialkatalog und der betrieblichen Altersversorgung gilt jeweils die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.“

Gemäß dieser Protokollnotiz errechnete die Beklagte eine fiktive Betriebszugehörigkeit der Klägerin für die Zeit vor dem 1. Januar 1988 von 10 Jahren und 5 Monaten und teilte der Klägerin unter dem 18. März 1988 mit, daß sich als fiktives Eintrittsdatum der 1. August 1977 ergebe. Dieses Eintrittsdatum legte die Beklagte in der Folgezeit der Berechnung freiwilliger Leistungen zugrunde.

Die Klägerin machte erstmals im Dezember 1994 ein höheres, auf der Basis einer Betriebszugehörigkeit seit Juli 1970 berechnetes Treuegeld geltend, das die Beklagte mit Schreiben vom 23. Dezember 1994 ablehnte. Im Juli 1995 und 1996 erhielt die Klägerin ein Treuegeld in Höhe von jeweils 1.520,- DM, errechnet auf der Grundlage der Protokollnotiz ausgehend von einer 15jährigen Beschäftigungszeit und einer Arbeitsleistung von 72,73 % der Vollzeitarbeit. Mit Schreiben vom 23. April 1997 machte die Klägerin die Zahlung eines höheren Treuegeldes sowie eines Jubiläumsgeldes aufgrund einer 25jährigen Betriebszugehörigkeit geltend.

Sie meint, ihr stehe für 1995 und 1996 ausgehend von einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 25 Jahren ein Treuegeld in Höhe von jeweils 2.036,44 DM zu, des weiteren habe sie Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes für eine 25jährige Betriebszugehörigkeit in Höhe eines Monatseinkommens, mithin auf 2.289,10 DM; die Berechnung dieser Beträge ist zwischen den Parteien unstreitig.



Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte dürfe die maßgebliche Betriebszugehörigkeit nicht fiktiv nach der Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987 berechnen, sondern müsse insoweit das Datum des ersten Arbeitseinsatzes der Klägerin (Juli 1970) zugrunde legen. Soweit die Beschäftigungszeiten vor Abschluß des Teilzeitarbeitsverhältnisses zum 1. Januar 1988 nicht in vollem Umfang berücksichtigt würden, liege eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber den festangestellten Teilzeitbeschäftigten vor. Sie sei ohne Unterbrechung und damit wie eine festangestellte Teilzeitkraft für die Beklagte tätig geworden und habe damit in gleichem Umfang Betriebstreue erwiesen. Es sei daher davon auszugehen, daß sie bereits vor Abschluß des Teilzeitarbeitsvertrages in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden habe. Zwar habe eine formalisierte Verpflichtung zur Arbeitsleistung über die für die jeweils folgende Woche festgelegten Arbeitseinsätze hinaus nicht bestanden, es sei aber allgemein bekannt gewesen, daß bei Ablehnung von Arbeitseinsätzen ein endgültiger Verlust der Beschäftigung gedroht habe. Eine Ungleichbehandlung von langjährig unständig Beschäftigten und festangestellten Teilzeitbeschäftigten sei auch im Hinblick auf den Zweck des Treue- und Jubiläumsgeldes unabhängig von der rechtlichen Einordnung der unständig Beschäftigten aufgrund der gezeigten Betriebstreue nicht gerechtfertigt. Schließlich sei eine Ermittlung der Einsatzzeiten im Einzelfall der Beklagten möglich und zumutbar, da sie über entsprechende Unterlagen für die Vergangenheit verfüge. Dies ergebe sich bereits daraus, daß - was zwischen den Parteien unstreitig ist - aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 19. Juni 1980 auch den unständig Beschäftigten Erholungsurlaub und Urlaubsgeld gewährt worden ist. Weiterhin hätten ausweislich einer Aktennotiz vom 28. April 1982 Einlegerinnen und Träger nach einem ununterbrochenen 10jährigen



Einsatz oder einem mindestens 10jährigen regelmäßigen Einsatz eine Parker-Garnitur erhalten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.321,98 DM brutto zu zahlen.

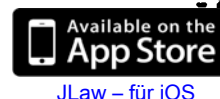
Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Betriebszugehörigkeit der Klägerin sei aufgrund der Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987 fiktiv zu ermitteln. Die Anerkennung der gesamten Beschäftigungszeit seit ihrem ersten Einsatz als unständig Beschäftigte sei nicht gerechtfertigt. Selbst wenn eine Schlechterstellung der Klägerin vorliege, sei diese sachlich gerechtfertigt, da die Zeiten der Betriebszugehörigkeit als unständig Beschäftigte nicht mit der Betriebszugehörigkeit einer Teilzeitbeschäftigten vergleichbar seien. In der Gruppe der unständig Beschäftigten seien bis 1987 unterschiedliche Personen (Studenten, Rentner, Hausfrauen) in sehr unterschiedlichem Umfang und mit zum Teil häufigen und längeren Unterbrechungen bedarfsorientiert tätig gewesen. Eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung über die jeweiligen Arbeitseinsätze hinaus habe nicht bestanden. Im Einzelfall sei es kaum mehr möglich und im übrigen auch nicht zumutbar, die Einsatzunterlagen vollständig zu rekonstruieren und die genauen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten festzustellen. Die Einsätze seien zum Teil nicht über die Personalabteilung, sondern direkt von der Leitung der Weiterverarbeitung geführt worden. Insbesondere aus der Zeit vor 1980 existierten z. T. keine genauen Aufzeichnungen über die einzelnen Einsatzzeiten.



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



Die mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung, die seit 1988 Anwendung finde, diene der Sicherung und Verbesserung der rechtlich nicht gesicherten Stellung der unständig Beschäftigten und berücksichtige die Schwierigkeiten einer Ermittlung der Beschäftigungszeiten im Einzelfall. Zudem seien in einem kollektiven Günstigkeitsvergleich alle Auswirkungen der Regelung zu berücksichtigen. Auf den Einzelfall der Klägerin komme es - auch wenn diese unbestritten ununterbrochen tätig gewesen sei - aufgrund der zulässigen Pauschalierung der Betriebsparteien nicht an.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Klage zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, daß ihre Betriebszugehörigkeit nach ihrem erstmaligen Eintritt als sog. unständig Beschäftigte und nicht auf der Grundlage der Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987 fiktiv berechnet wird. Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Klage auf Zahlung eines höheren Treuegeldes und eines Jubiläumsgeldes gemäß der freiwilligen Betriebsvereinbarung abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, die Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987, die als Betriebsvereinbarung anzusehen sei, sei wirksam und für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit der Klägerin maßgebend. Die Protokollnotiz verstoße insbesondere nicht gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG, da sie nach dem



Zweck der Leistung sachlich gerechtfertigt sei. Das gewährte Treue- und Jubiläumsgeld diene der Honorierung der Betriebszugehörigkeit in einem Arbeitsverhältnis. Bei der Gruppe der unständig Beschäftigten, die sich aus Studenten, Rentnern, Zweitverdienenden beiderlei Geschlechts und Hausfrauen zusammensetzten, schwankten die Häufigkeit und die Dauer der Unterbrechung der Arbeitseinsätze abhängig von den betrieblichen und persönlichen Gegebenheiten sehr stark, so daß der Wert der Betriebszugehörigkeit im Verhältnis zu einer ununterbrochenen Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich zu bemessen sei. Auch aufgrund der Besonderheiten der Rechtsverhältnisse der unständig Beschäftigten sei es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebspartner die Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Einzelfall pauschalieren, zumal es der Beklagten nicht zumutbar sei, jeden Einzelfall zu berücksichtigen. Auch wenn sich die Betriebszugehörigkeit der Klägerin nicht von derjenigen einer gleichzeitig eingestellten Teilzeitbeschäftigten unterscheide, weil sie regelmäßig im Betrieb in Essen gearbeitet habe, könne der erstmalige Arbeitseinsatz bei anderen unständig Beschäftigten nicht mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit gleichgesetzt werden, da insoweit keine ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnisse vorlägen. Somit dürfe die Betriebszugehörigkeit in der Gruppe der unständig Beschäftigten aufgrund der Betriebsvereinbarung pauschalierend berechnet werden; auf den Einzelfall der Klägerin komme es nicht an.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden.

II. Die Betriebszugehörigkeit der Klägerin ist - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - nach der Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1987 fiktiv zu berechnen. Zutreffend hat die Beklagte danach das



Treue- und Jubiläumsgeld berechnet und an die Klägerin ausgezahlt. Darüber hinausgehende Ansprüche stehen der Klägerin nicht zu.

1. Die Revision ist zulässig.

Die Revisionsklägerin hat in ihrer Revisionsschrift die Parteien und die Prozeßbevollmächtigten der II. Instanz einschließlich der ladungsfähigen Anschrift angegeben. Außerdem ist klargestellt, daß mit der Revision das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Mai 1998, der Klägerin zugestellt am 17. Juni 1998, angefochten werden soll. Obwohl die Urteilsabschrift erst am 20. Juli 1998 und damit nach Ablauf der Revisionsfrist beim Revisionsgericht einging, führt das bloße Fehlen der Angabe des Aktenzeichens des angefochtenen Urteils in der Revisionsschrift nicht zur Unzulässigkeit der Revision, da auch ohne Angabe des Aktenzeichens für die Beklagte keine Ungewißheit darüber bestand, welches Urteil mit der Revision angefochten werden sollte.

Die Revision ist auch in zulässiger Weise begründet worden (§§ 72 Abs. 5 ArbGG, 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO). Dadurch, daß die Klägerin ihre Revisionsbegründung darauf stützte, daß sie im Hinblick auf die Bewertung ihrer Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung des Treue- und Jubiläumsgeldes ebenso zu behandeln sei, wie festangestellte Mitarbeiter, ist die Richtung des Revisionsangriffs hinreichend erkennbar (BAG Urteil vom 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - AP Nr. 30 zu § 554 ZPO, m.w.N.).

2. Die Klage auf Zahlung eines höheren Treue- und eines Jubiläumsgeldes ist aber - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht entschieden hat - nicht begründet.



a) Die Klägerin erfüllt grundsätzlich die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung des Treuegeldes, da sie sich - auch über die jeweiligen Stichtage hinaus - in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befand. Zutreffend hat die Beklagte der Berechnung des Treuegeldes aber die nach der Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987 berechnete Betriebszugehörigkeit zugrunde gelegt. Danach ergeben sich die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche auf ein weiteres Treuegeld der Klägerin nicht. Aufgrund der zutreffenden Berechnung der Betriebszugehörigkeit durch die Beklagte steht der Klägerin auch das Jubiläumsgeld für eine 25jährige Betriebszugehörigkeit nicht zu.

b) Bei der Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987 handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77 BetrVG. Sie wurde schriftlich niedergelegt, von der Geschäftsleitung sowie vom Gesamtbetriebsrat unterschrieben und enthält Regelungen, die für eine näher bezeichnete Gruppe von Arbeitnehmern unmittelbar gelten sollen (zu dieser Protokollnotiz: BAG Urteil vom 23. Oktober 1996 - 3 AZR 540/95 - n.v.).

Die Protokollnotiz ist als Betriebsvereinbarung wirksam; sie verstößt insbesondere nicht gegen § 75 Abs. 1 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. Zu den von den Betriebsparteien zu beachtenden Grundsätzen gehört auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen (BAG Urteile vom 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - AP



Nr. 37 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; vom 6. Dezember 1995 - 10 AZR 123/95 - AP Nr. 186 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP Nr. 113 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung (BAG Urteil vom 6. August 1998 - 6 AZR 45/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Unzulässig ist danach nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist (BVerfG Beschluß vom 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58). Diese Grundsätze sind auch bei Regelungen in einer Betriebsvereinbarung zu beachten.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt auch bei freiwilligen Leistungen, zu denen der Arbeitgeber weder durch Gesetz noch durch Tarifvertrag verpflichtet ist, wie hier der Gewährung des Treue- und Jubiläumsgeldes aufgrund der freiwilligen Betriebsvereinbarung. Die Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen bei freiwilligen Leistungen ist nur dann mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (BAG Urteile vom 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - AP Nr. 37 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).



c) Gemessen an diesen Grundsätzen verstößt die Protokollnotiz vom 23. Dezember 1987 nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Die Protokollnotiz führt zwar dazu, daß die unständig Beschäftigten, insbesondere solche wie die Klägerin, die tatsächlich ohne Unterbrechung über einen längeren Zeitraum für die Beklagte tätig waren, im Hinblick auf die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit für die Zahlung des Treue- und Jubiläumsgeldes anders behandelt werden als festangestellte Teilzeitbeschäftigte. Für diese Ungleichbehandlung ist aber ein sachlicher Grund gegeben; dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen.

Bei dem „sachlichen Grund“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zukommt, der vom Revisionsgericht nur eingeschränkt zu überprüfen ist. Die revisionsrechtliche Prüfung ist darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt hat (st. Rspr., z. B. BAG Urteil vom 8. Oktober 1997 - 4 AZR 151/96 - AP Nr. 232 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Im Rahmen dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Berechnung der Beschäftigungszeiten der unständig Beschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten darin gesehen hat, daß innerhalb der Gruppe der unständig Beschäftigten erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Zusammensetzung der Gruppe, der Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse und des Umfangs des Arbeitseinsatzes bestehen. Unter diesen Voraussetzungen ist die pauschalierende Regelung der



Betriebspartner zur Berechnung der Betriebszugehörigkeit der unständig Beschäftigten zulässig.

Hinzu kommt, daß sich die unständig Beschäftigten - wie die Klägerin - in einem anderen Rechtsverhältnis - mit anderen Rechten und Pflichten - befanden, als die von der Klägerin zur Gleichbehandlung herangezogenen Teilzeitbeschäftigten. Während die Teilzeitbeschäftigten zu den vorgegebenen Arbeitszeiten Arbeitsleistungen erbringen und Weisungen der Beklagten befolgen mußten, wurden die jeweiligen Arbeitseinsätze der unständig Beschäftigten in der Regel spätestens am Freitag durch die Ausgabe sog. Arbeitsscheine für die folgende Woche bekanntgegeben; eine weitere vertragliche Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen bestand nicht. Darüber hinaus konnte der unständig Beschäftigte ohne besondere Kündigungserklärung seine Tätigkeit einstellen und nach Beendigung des letzten Einsatzes eine gleichartige Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Außerdem erhielten die unständig Beschäftigten im Gegensatz zu den Teilzeitangestellten ein Taxigeld bei Betriebsruhe öffentlicher Verkehrsmittel sowie ein Telefongeld zum Ausgleich des zusätzlichen Aufwandes für die Absprache der Arbeitseinsätze.

Entsprechend hat auch der Dritte Senat (Urteil vom 23. Oktober 1996 - 3 AZR 540/95 - n.v.) hinsichtlich der fiktiven Anrechnung von Dienstzeiten bei der Ermittlung der Betriebsrente von unständig Beschäftigten bei der Beklagten einen sachlichen Grund in den Ermittlungsschwierigkeiten und dem beträchtlichen Verwaltungsaufwand aufgrund der Berücksichtigung der teilweise stark schwankenden individuellen Arbeitszeit für länger zurückliegende Zeiträume gesehen.



Auch das unterschiedliche Interesse der Beklagten an der Betriebstreue stellt ein zulässiges Differenzierungsmerkmal dar (BAG Urteil vom 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - aaO). Der Zweck der von der Beklagten aufgrund der freiwilligen Betriebsvereinbarung gewährten Treue- und Jubiläumsgeldzahlungen besteht im wesentlichen gerade darin, die vom Arbeitnehmer in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue und die Arbeitsleistung zu belohnen. Die Betriebstreue ist aber unterschiedlich zu werten je nachdem, ob der Arbeitnehmer - wie die festangestellten Teilzeitbeschäftigten - zur ständigen Arbeitsleistung im vereinbarten Umfang verpflichtet ist, oder ob der Arbeitnehmer allwöchentlich - wie die unständig Beschäftigten - einen weiteren Arbeitseinsatz in der Folgewoche vereinbart bzw. akzeptiert. Im Hinblick auf diesen rechtlichen Unterschied im Beschäftigungsverhältnis der festangestellten Teilzeitbeschäftigten einerseits und der sog. unständig Beschäftigten andererseits führt auch die jahrelange Tätigkeit der Klägerin bei der Beklagten zu keiner anderen Beurteilung.

Da die von der Beklagten im Zusammenwirken mit ihrem Gesamtbetriebsrat vorgenommene Gruppenbildung in die festangestellten Teilzeitbeschäftigten auf der einen Seite und die unständig Beschäftigten auf der anderen Seite im Hinblick auf die rechtlichen Unterschiede in dem jeweiligen Rechten- und Pflichtenverhältnis sachlich gerechtfertigt ist, kann der Umstand, daß in der Gruppe der unständig Beschäftigten einzelne - wie die Klägerin - Beschäftigte tatsächlich über lange Jahre ununterbrochen bei der Beklagten tätig waren, zu keinem anderen Ergebnis führen. Es stellt keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar, wenn die Betriebspartner insgesamt pauschalierend einen Modus zur Berechnung der Beschäftigungszeit vereinbart haben. Die Betriebspartner sind rechtlich nicht gehalten, die



Beschäftigungszeit in jedem Einzelfalle festzustellen. In die Gesamtbetrachtung kann auch einbezogen werden, daß sich aufgrund der Protokollnotiz durch die kürzere Betriebszugehörigkeit zwar geringere Leistungen beim Treue- und Jubiläumsgeld ergeben, andererseits aber die Zeiten seit dem fiktiven Eintrittsdatum für die betriebliche Altersversorgung als Vollzeittätigkeit angerechnet werden.

Da somit ein weiterer Anspruch der Klägerin nicht besteht, kommt es auf den von der Beklagten geltend gemachten Einwand der Verwirkung nicht an.

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

Dr. Freitag

Thiel

Dr. Jobs

Großmann

Hauck



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)