Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 570/06

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 26. September 2007 - 10 AZR 570/06 -
I. Arbeitsgericht Herford	Urteil vom 28. Oktober 2004 - 3 Ca 406/04 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 2. Februar 2006 - 8 Sa 476/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Gleichbehandlung

Gesetz:

BGB §§ 611, 242

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 26. September 2007 - 10 AZR 568/06 -, - 10 AZR 569/06 - (führend), - 10 AZR 570/06 - (vorliegend)

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 570/06
8 Sa 476/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2007

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Simon und Großmann für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Februar 2006 - 8 Sa 476/05 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2003. 1

Die Klägerin ist seit längerem als gewerbliche Arbeitnehmerin bei der Beklagten beschäftigt. Die nicht tarifgebundene Beklagte stellt mit ca. 450 Mitarbeitern Kunststoff-Produkte für den Bereich Pkw-Ausstattung her. Diese hatte in der Vergangenheit ein freiwilliges Weihnachtsgeld gezahlt. Im September 2000 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung „Grundsätze zur Sonderzahlung Weihnachtsgeld“. Darin war ua. vereinbart, dass das jährliche Weihnachtsgeld in einer Bandbreite von 30 % bis 100 % eines durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes liege und nach der Zahl von Krankheitstagen gestaffelt werde, wobei bei über 15 Krankheitstagen nur 30 % des Monatsbruttos zu zahlen war. Diese Betriebsvereinbarung kündigte die Beklagte am 25. September 2001 zum nächstzulässigen Termin. 2

Wegen der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Beklagten wurden den Arbeitnehmern Mitte Dezember 2001 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2002 neue Arbeitsverträge angeboten. Neben einer Anhebung der Arbeitszeit von 37,5 auf 40 Stunden pro Woche sollte bei den Leistungslöhnen in der Produktion der Grundlohn von 9,30 Euro im Spritzguss und 8,82 Euro in der Montage gesenkt werden auf einheitlich 8,18 Euro. Etwa 400 Mitarbeiter akzeptierten die neuen Arbeitsverträge und arbeiteten seit Januar 2002 zu den neuen Bedingungen. Die Klägerin sowie weitere ca. 50 Beschäftigte waren mit der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht einverstanden und erhielten ihre bisherige Vergütung weiter. 3

Im Jahr 2002 wurde das Weihnachtsgeld entsprechend der gekündigten Betriebsvereinbarung letztmalig gezahlt. Anfang Februar 2003 bot die Beklagte denjenigen Mitarbeitern, welche die neuen Arbeitsverträge unterschrieben hatten, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag an, die alle Empfänger - bis auf einen - annah- 4

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

men. Die Klägerin und die übrigen Arbeitnehmer, die die neuen Arbeitsverträge nicht unterschrieben hatten, erhielten dieses Angebot nicht. Der Zusatz lautet:

> „Firma O gewährt für 2003 ein zusätzliches Weihnachtsgeld nach folgender Regelung:
>
> **1. Staffelung**
>
> Die Berechnung des jährlichen Weihnachtsgeldes unterliegt einer Staffelung nach Krankheitstagen des einzelnen Arbeitnehmers. Die Höhe des Weihnachtsgeldes liegt in der Bandbreite von 30 % bis 100 % eines Brutto-Monatsgrundlohns.
>
> Die Staffelung wird wie folgt festgelegt:
>
> | | | | |
> |---|---|---|---|
> | über | 15 Krankentage | 30 % | des Monatsbruttos als Weihnachtsgeld |
> | bis zu | 15 Krankentagen | 40 % | |
> | bis zu | 12 Krankentagen | 50 % | |
> | bis zu | 10 Krankentagen | 60 % | |
> | bis zu | 8 Krankentagen | 70 % | |
> | bis zu | 5 Krankentagen | 80 % | |
> | bis zu | 3 Krankentagen | 90 % | |
> | | 0 Krankentage | 100 % | |
>
> Der Betrachtungszeitraum wird auf den 01.11. des Vorjahres bis 31.10. des laufenden Jahres festgelegt. Die Auszahlung wird jeweils mit der November-Abrechnung im Dezember des lfd. Jahres vorgenommen. Vorschuss-Zahlungen auf das Weihnachtsgeld sind nicht vorgesehen.
>
> **2. Sonderregelungen**
>
> Nachstehende Fehlzeiten sind gesondert zu betrachten:
>
> - **Arbeits- und Wegeunfälle**
> werden bei der Ermittlung der Krankentage nicht hinzugenommen, es sei denn, sie sind in grober Fahrlässigkeit begründet
> - **Elternzeit, Wehr-/Zivildienstzeiten**
> In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und begründet somit keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Die übrigen Zeiten innerhalb des Betrachtungszeitraums werden mit einem Weihnachtsgeld in Höhe von 30 % eines Monatsbruttos unabhängig evtl. Fehlzeiten bewertet, das anteilig je nach Dauer der Arbeitsverpflichtung gezahlt wird.
> - **Langzeitkranke über 6 Monate** erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 30 % eines Monatsbrutto-Grundlohnes, das anteilig je nach Dauer

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der Arbeitsleistung inkl. der Lohnfortzahlungszeiträume gezahlt wird

- **Auszubildende,** die im aktuellen Betrachtungszeitraum ihre Ausbildung aufnehmen, erhalten als Weihnachtsgeld einen Betrag in Höhe von € 50,00.
- **Mitarbeiter,** die wg. Erreichen der **Altersgrenze, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit** innerhalb des Betrachtungszeitraums aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 55 % eines Brutto-Monatsgrundlohns unabhängig evtl. Fehlzeiten.

2.1 Bestandsschutz für ältere Mitarbeiter

Mitarbeiter, die bis zum 31.10. des laufenden Jahres das 50. Lebensjahr vollendet und über mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit verfügen, erhalten bei Fehlzeiten von über 10 Kalendertagen oder mehr 55 % Weihnachtsgeld.

2.2 Eintritte / Austritte / Befristung

Eintritte
Die unter Punkt 1 genannte Regelung gilt nicht für Mitarbeiter, die zum Stichtag 31.10. des laufenden Jahres noch nicht über 24 Kalendermonate im Unternehmen tätig gewesen sind. Angebrochene Monate werden nicht berücksichtigt.
Für diese Mitarbeiter gilt folgende Regelung: Ist der Mitarbeiter zum Stichtag 31.10.

Weniger als 6 Monate im Betrieb	kein Anspruch
Ab 6 - 12 Monate im Betrieb	20 % eines Monatsbruttos als Weihnachtsgeld, anteilig
Ab 13 - 24 Monate	30 % eines Monatsbruttos,

unabhängig von eventuellen Fehlzeiten

Anteilig bedeutet für die o.g. Fälle immer, dass für jeden Kalendermonat jeweils 1/12 des sich nach dieser Regelung ergebenden Weihnachtsgeldes gezahlt wird.

- Austritte

Steht der Mitarbeiter zum Stichtag 31.10. in einem durch den Arbeitnehmer bzw. durch den Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigten Arbeitsverhältnis, so hat er einen Weihnachtsgeldanspruch in Höhe von 30 %, unabhängig evtl. Fehlzeiten. Scheidet der Mitarbeiter vor dem Stichtag 31.10. aus dem Unternehmen aus bzw. steht er zu

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

diesem Stichtag in einem verhaltens- bzw. personenbedingt gekündigten Arbeitsverhältnis, verfällt sein Anspruch auf Weihnachtsgeld.

- Befristung

Die Mitarbeiter, die mit einem befristeten Vertrag im Unternehmen tätig sind, haben einen Weihnachtsgeldanspruch analog der Regelung Pkt. 2.2 - Eintritte bzw. nach 24 Kalendermonaten Betriebszugehörigkeit zum Stichtag 31.10. analog der Regelung Pkt. 1 - Staffelung.
Diese Betrachtung greift nur in den Fällen, in denen der Mitarbeiter ohne Unterbrechung zwischen den Befristungen für das Unternehmen O tätig ist.

3. Rückzahlung des Weihnachtsgeldes

Scheidet der Mitarbeiter nach Zahlung eines Weihnachtsgeldes bis zum 31.03. des Folgejahres aus, ist er verpflichtet, den 30 % eines Monatsbrutto-Gehaltes übersteigenden Betrag zurückzuzahlen.

“

Unter dem 25. Februar 2003 erteilte die Geschäftsleitung der Beklagten folgende Information zum Weihnachtsgeld: 5

„Wir behalten uns vor, dieses Angebot zum Weihnachtsgeld nur den Mitarbeitern zu machen, die durch Unterschrift der neuen Arbeitsverträge einen wichtigen Beitrag zum Fortbestand von O geleistet haben. Wir sehen darin eine Möglichkeit, eine bestehende Gerechtigkeitslücke zu schließen. Wir danken an dieser Stelle den vielen Mitarbeitern, die den Vertragszusatz zum Weihnachtsgeld bereits unterschrieben haben und damit auch ihr Vertrauen in unsere Aussagen zum Ausdruck gebracht haben. Für die anderen hoffen wir, die noch offenen Fragen hiermit beantwortet zu haben.“

Im Januar 2004 machte die Klägerin ihren Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 479,23 Euro gegenüber der Beklagten erfolglos geltend. 6

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das Weihnachtsgeld 2003 stehe ihr aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Das Weihnachtsgeld ausschließlich Mitarbeitern zuzubilligen, die der nachteiligen Vertragsänderung zugestimmt hätten, sei eine sachlich unzulässige Differenzierung. Insoweit habe die Beklagte das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verletzt. Wegen der Weigerung, ihren Arbeitsvertrag zu ändern, dürfe die Beklagte sie nicht benachteiligen. Sie sei genauso zu stellen, wie die Arbeitnehmer, die die neuen Bedingungen akzeptiert 7

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

hätten. Es komme im Ergebnis nicht darauf an, dass sie in diesem Fall besser stünde, als die Arbeitnehmer, die die neuen Arbeitsverträge mit geringerem Entgelt unterschrieben hätten. Eine Maßregelung könne auch darin liegen, dass der Arbeitgeber den Adressatenkreis einer freiwilligen Leistung um diejenigen Mitarbeiter verringere, die zuvor in zulässiger Weise ihre vertraglichen Rechte ausgeübt hätten.

Die Klägerin hat beantragt, 8

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 479,23 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, die Differenzierung bei der Weihnachtsgeldzahlung sei Teil des neuen Vergütungssystems. Nicht sämtliche Mitarbeiter hätten die angebotene Entgeltänderung akzeptiert. Mit der vertraglichen Einführung eines Weihnachtsgeldes für den betreffenden Personenkreis sei es ihr darum gegangen, die entstandene Lohnungerechtigkeit zumindest teilweise zu kompensieren. Es seien zwei nebeneinander stehende Vergütungssysteme geschaffen worden, wobei diejenigen Mitarbeiter, welche an den alten Vertragsbedingungen festhielten, ihre bisherige (höhere) Arbeitsvergütung erhielten, während die andere Gruppe der Mitarbeiter, welche die neuen Vertragsbedingungen akzeptiert hätten, nunmehr wegen der niedrigeren Stundenvergütung als weiteren Vergütungsbestandteil das von der Beklagten unter Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt gezahlte Weihnachtsgeld erhielten. Die vorgenommene Differenzierung verstoße weder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Maßregelungsverbot. Mit der Forderung nach höherem Stundenlohn und Weihnachtsgeld verlange die Klägerin eine Besserstellung und picke die „Rosinen“ aus zwei unterschiedlichen Vergütungssystemen. 9

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. 11

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Klägerin hat einen Anspruch auf das verlangte Weihnachtsgeld für das Jahr 2003. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz iVm. § 612a BGB. Es bestünden keine unterschiedlichen Vergütungssysteme. Die Beklagte habe die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag allein den Beschäftigten angeboten, welche zuvor der Änderung ihres Arbeitsvertrages zugestimmt hatten. Damit habe sie die vom Leistungsbezug ausgeschlossenen Arbeitnehmer benachteiligt. Dies sei nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt, vielmehr bestehe ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der vorangegangenen Rechtsausübung und dem Ausschluss von der Gratifikationsleistung und damit eine Maßregelung. Die Klägerin habe in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt, als sie sich einer Herabsetzung seiner Arbeitsvergütung und Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit widersetzte. Die Weigerung, der angetragenen Vertragsänderung zuzustimmen, sei nicht etwa bloß äußerer Anlass für die vorgenommene Unterscheidung, vielmehr sei sie gerade wesentliches Motiv für die vorgenommene Differenzierung gewesen, ohne dass es darauf ankomme, dass es der Beklagten nicht um eine „Bestrafung“ gegangen sei. Erlittene Verdiensteinbußen könnten nur durch gleiche oder zumindest gleichartige Leistungen, also nur durch eine Erhöhung des laufenden Arbeitsentgelts, kompensiert werden. Das gewährte Weihnachtsgeld verfolge andere Zwecke. Es wolle die Anwesenheit im Betrieb und die vergangene Betriebstreue honorieren sowie einen Anreiz für das Verbleiben im Betrieb begründen. Diejenigen Arbeitnehmer, welche in der Vergangenheit der Vertragsänderung nicht zugestimmt haben, könnten eine entsprechende Leistung trotz Betriebstreue und gesundheitsbewusster Lebensführung nicht erreichen. 13

II. Diese Ausführungen halten im Ergebnis den Angriffen der Revision stand. Der Anspruch auf Zahlung des begehrten Weihnachtsgeldes folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 14

1. Auch wenn der Arbeitgeber auf Grund eines Freiwilligkeitsvorbehalts in seiner Entscheidung frei ist, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt, ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillig Sonderzahlungen leistet. Er darf einzelne Arbeitnehmer nicht sachfremd gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage schlechter stellen. Gewährt 15

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der Arbeitgeber auf Grund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und legt er gemäß dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspricht. Arbeitnehmer werden dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, wobei die Bezeichnung nicht allein maßgeblich ist. Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden *(st. Rspr. des BAG, zuletzt 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21 mwN)*.

2. Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. 16

a) Die Beklagte hat zwei Gruppen von Arbeitnehmern gebildet, und zwar die Gruppe derjenigen, die der Entgeltabsenkung zugestimmt und die Gruppe derjenigen, die dies nicht getan hatten. Der einen Gruppe wurde eine zusätzliche Leistung unter den dargestellten Bedingungen angeboten, der anderen nicht. Es bestehen bei der Beklagten nicht etwa zwei Entgeltsysteme, sondern es gibt Arbeitnehmer mit unterschiedlich langer Arbeitszeit und unterschiedlich hoher Vergütung für die gleiche Tätigkeit. Es ist nicht unüblich, dass im Laufe der Zeit je nach der wirtschaftlichen Situation des Betriebes und des Arbeitsmarktes - ggf. auch je nach den Wünschen der Arbeitnehmer - unterschiedliche vertragliche Bedingungen nebeneinander für die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit bestehen. Dies schafft keine unterschiedlichen Vergütungssysteme. 17

Selbst wenn nicht die Beklagte die Gruppen gebildet hätte, sondern sie „vorgefunden“ hätte, stellte doch die Anknüpfung hieran bei der Leistungsgewährung eine eigenständige Gruppenbildung dar *(BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 23, NZA 2007, 862)*. Damit sind die Regelungen am Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen. 18

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Gründe, die es nach dem Zweck der Leistung unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe die der anderen Arbeitnehmergruppe gewährte Leistung vorzuenthalten, bestehen nicht. 19

aa) Die von der Beklagten der einen Gruppe von Arbeitnehmern durch Zusatz zum Arbeitsvertrag zugesagte Leistung ist vorrangig eine Anwesenheitsprämie. Bereits bei mehr als 15 Krankheitstagen entfallen 70 % des Monatsbruttos, das bei 100 % Anwesenheit als Weihnachtsgeld gezahlt wird. Damit stellt die Leistung einen Anreiz zu gesundheitsbewusstem und -förderndem Verhalten dar und soll leichtfertige Krankmeldungen unterbinden. 20

Weiterhin honoriert die Leistung vergangene Betriebstreue, wie sich aus der Mindestbeschäftigungsdauer von 24 Monaten für den vollen Anspruch und den Minderungen bei kürzerer Tätigkeit ergibt. Auch künftige Betriebstreue soll erreicht werden, denn 70 % der Leistung sind zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer bis zum 31. März des Folgejahres ausscheidet. In der Regelung wird auch zwischen dem Grund des Ausscheidens unterschieden. Loyalität wird belohnt, verschuldetes Ausscheiden führt zu Nachteilen. Ferner zeigen zahlreiche Modifikationen bezogen auf den Grund der Fehlzeiten und das Alter der Mitarbeiter mit höherer Betriebszugehörigkeit, dass die Beklagte sehr detailliert Anwesenheit, Arbeitsverhalten und Betriebstreue mit der Leistung steuern will. 21

bb) Auch die Arbeitnehmer, die der Vertragsänderung nicht zugestimmt hatten, erfüllen diese Zwecke, wenn sie wenig krank sind, sich gesundheitsbewusst verhalten, entsprechend lange dem Unternehmen treu gedient haben und weiterhin bei der Beklagten verbleiben. Demgegenüber kann der von der Beklagten beanspruchte angebliche Hauptzweck der Leistung, nämlich einen Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich zu schaffen, von vornherein nur bei solchen Arbeitnehmern eintreten, die keine oder wenige Krankheitstage haben. 22

c) Dem widerspricht die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. März 2007 *(- 5 AZR 420/06 - NZA 2007, 862)* nicht. Hierin wird angenommen, dass die Zahlung eines Inflationsausgleichs nur an die Stammbelegschaft nicht sachwidrig solche Arbeitnehmer benachteilige, die auf Grund eines Betriebsübergangs wegen § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ein höheres Entgelt erhielten. Die Herstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen durch den Ausgleich von Nachteilen und die Angleichung an die Bedingungen der übernommenen Belegschaft rechtfertige eine differen- 23

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zierte Behandlung der verschiedenen Gruppen. In dem dort entschiedenen Sachverhalt ging es dem Arbeitgeber ausschließlich um den Ausgleich von Vergütungsnachteilen. Weitere Zwecke wurden nicht verfolgt. Vergleichbar damit könnte der vorliegende Fall nur dann sein, wenn die Beklagte die Sonderleistung an keine weiteren Voraussetzungen gebunden hätte als an das unterschiedliche Entgelt.

Deshalb stehen auch die Entscheidungen des Senats vom 30. März 1994 *(- 10 AZR 681/92 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 113 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 110)* und vom 19. April 1995 *(- 10 AZR 344/94 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 124 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 63)* dem Anspruch der Klägerin nicht entgegen. Zwar hatte der Senat in beiden Fällen erkannt, dass die Zahlung einer höheren Weihnachtsgratifikation an eine Gruppe von Arbeitnehmern, die im Entgeltbereich gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt war, nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Allerdings lag der erstgenannten Entscheidung zugrunde, dass angestellte Arbeitnehmer eine Aufstockung des Weihnachtsgeldes auf ein volles Bruttomonatsgehalt erhielten, während die gewerblichen Arbeitnehmer über die tariflich vorgesehene Sonderzahlung hinaus nur noch ein freiwilliges Weihnachtsgeld von 850,00 DM, jedoch im Gegensatz zu den Angestellten erhebliche übertarifliche Zulagen bekamen. Es kann dahinstehen, ob diese Unterscheidung noch aufrechtzuerhalten wäre. Jedenfalls aber wurde die eine Gruppe nicht von vornherein und vollständig von der Sonderleistung ausgenommen, so dass ihr Zweck jedenfalls teilweise bei beiden Gruppen zum Tragen kam und lediglich in der Höhe differenziert wurde. Die Entscheidung vom 19. April 1995 *(- 10 AZR 344/94 - aaO)* beanstandete nicht, dass Zeitungszusteller im Hinblick auf das in der Weihnachtszeit von den Abonnenten zu erwartende Trinkgeld ein Weihnachtsgeld, das an die Innendienstmitarbeiter gezahlt wurde, nicht erhielten. Hier wurden also unterschiedliche, aber letztlich einmalige Leistungen gegenübergestellt und für gleichwertig befunden. Den Entscheidungen ist nicht zu entnehmen, welche weiteren Voraussetzungen an die Gewährung der zusätzlichen Leistungen gebunden waren, aus denen sich weitere Zwecke hätten ermitteln lassen, so dass nicht davon auszugehen ist, dass Anwesenheit und Betriebstreue so wie im vorliegenden Fall wesentliche Zwecke der Leistungen waren. 24

3. Es kann dahinstehen, ob auch das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB verletzt ist und der Anspruch der Klägerin aus diesen Gründen zusteht. 25

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4. Die Beklagte hat die Höhe der geltend gemachten Forderung nicht beanstandet. 26

5. Ein möglicher Verstoß der Regelung in dem Vertragszusatz gegen § 4a Satz 2 EFZG kann dahinstehen, da die Klägerin keine Rechte daraus herleitet, sondern ihre Forderung in Übereinstimmung mit der vertraglichen Zusage berechnet hat. 27

Dr. Freitag Marquardt Brühler

Simon Großmann

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS