

Aktenzeichen: 10 AZR 613/98
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 18. August 1999
- 10 AZR 613/98 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 17. Juli 1996
- 8 Ca 486/95 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 3. April 1998
- 7 Sa 1841/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtszuwendung bei Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation §§ 133, 157; GG Art. 3; BetrVG §75; SchbG § 45; SGB VI §§ 43, 44; Rahmentarifvertrag zwischen der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Hessen, in der Fassung vom 20. März 1990 und in der Fassung vom 20. Mai 1994 § 17, §§ 24, 26

Leitsätze:

Keine

Hinweise des Senats:

Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Wehr- und Zivildienst, Erziehungsurlaub, Bezüge einer (zeitlich befristeten) BU/EU-Rente - Diskriminierung von Behinderten (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG).



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



10 AZR 613/98
7 Sa 1841/96
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. August 1999

URTEIL

Susdorf, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1999 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Peters für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. April 1998 - 7 Sa 1841/96 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger während des Bezuges einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente eine Weihnachtszuwendung und eine Ergebnisbeteiligung zu zahlen.

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1980 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt, sein monatliches Bruttoeinkommen betrug zuletzt 7.754,90 DM. Seit dem 16. Mai 1992 hat der Kläger krankheitsbedingt keine Arbeitsleistungen mehr erbracht. Er hat seit dem 1. Dezember 1992 eine ursprünglich auf drei Jahre befristete, später um weitere drei Jahre verlängerte Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen.

Neben seiner Vergütung erhielt der Kläger jeweils zum 15. November des Jahres eine Weihnachtszuwendung in Höhe eines Bruttomonatseinkommens und zum 15. Juni des Folgejahres eine Ergebnisbeteiligung. In seinem Arbeitsvertrag vom 15./18. August 1980, bei dem es sich um ein Anschreiben an den Kläger handelt, heißt es insoweit:

“(...) Wir gewähren Ihnen eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe 8 Stufe 5 des z. Z. gültigen Tarifvertrages vom 6.6.1978/20.3.1979. Ihre Bezüge betragen somit

monatlich brutto 2.997,-- DM

zuzüglich Hausstandszulage 80,-- DM

3.077,-- DM

Außerdem erhalten Sie eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 52,-- DM monatlich. Neben der vereinbarten Vergütung erhalten Sie eine Weihnachtszuwendung und im jeweils folgenden Jahr eine Ergebnisbeteiligung. Die Ergebnisbeteiligung kommt zur Auszahlung, wenn eine Dividende von nicht weniger als 4 % ausgeschüttet wird. Sollte sie niedriger liegen, werden 50 % des bei 4 %iger Dividende zur Auszahlung kommenden Betrages gewährt.

...

Im übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis der Rahmentarifvertrag vom 6.6.1978 sowie die Betriebsvereinbarung der E



vom 12.11.1979 in der jeweils gültigen Fassung bzw. die an deren Stelle tretenden Verträge und Vereinbarungen.

...

Die Höhe, der Auszahlungszeitpunkt und die Berechnungsweise der Weihnachtswendigung richtete sich nach dem jeweiligen Rahmentarifvertrag für energiewirtschaftliche Unternehmen der Gruppe Hessen. Die Zusage einer Ergebnisbeteiligung für den Fall einer 4 %igen Dividende erfolgte vor Abschluß der Betriebsvereinbarung der Beklagten gegenüber allen Mitarbeitern. Die Zahlung der Ergebnisbeteiligung erfolgte entsprechend der jeweiligen Betriebsvereinbarung.

Die Beklagte gewährte dem Kläger zuletzt im November 1993 eine Weihnachtswendigung und im Juni 1994 eine Ergebnisbeteiligung für 1993 jeweils in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Im November 1994 erhielt der Kläger zunächst keine Weihnachtswendigung. Aufgrund eines Schreibens des Klägers vom 15. Dezember 1994 zahlte die Beklagte sodann 3.877,45 DM als Weihnachtswendigung. Mit Schreiben vom 13. März 1995 teilte sie dem Kläger mit, aufgrund des geänderten Tarifvertrages sei sie nunmehr nicht mehr zur Zahlung einer Weihnachtswendigung verpflichtet, da der Kläger eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehe. Die Geschäftsführung habe ihm aber „aus sozialen Gründen und im Sinne einer Übergangsregelung freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine einmalige freiwillige Leistung“ in Höhe eines halben Bruttomonatseinkommens als Weihnachtswendigung gewährt. Im Juli 1995 erhielt der Kläger weitere 3.877,45 DM als Ergebnisbeteiligung für 1994. In einem Schreiben vom 5. Juli 1995 teilte die Beklagte insoweit mit, die Zahlung erfolge „aus sozialen Gründen letztmalig“ „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“, da der Kläger als Zeitrentner keinen Anspruch auf Weihnachtswendigung und demzufolge auch keinen Anspruch auf Ergebnisbeteiligung habe.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger zunächst weitere 7.754,90 DM an Weihnachtswendigung und Ergebnisbeteiligung für das Jahr 1994. In der Berufungsinstanz hat er die Klage erweitert und auch eine Weihnachtswendigung sowie eine Ergebnisbeteiligung für 1995 und 1996 und eine Weihnachtswendigung für 1997 jeweils in Höhe eines Bruttomonatseinkommens, insgesamt 45.844,12 DM brutto, geltend gemacht.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe auch während des Bezugs der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente eine Weihnachtswendigung und eine Ergebnisbeteiligung zu; die Änderung des § 17 RTV habe keinen Einfluß auf diese Leistungen. Der Anspruch ergebe sich bereits aufgrund der einzelvertraglichen Vereinbarung. Soweit



der Arbeitsvertrag „im übrigen“ auf den RTV und die Betriebsvereinbarung verweise, sei dies lediglich für die Höhe und die Auszahlungsmodalitäten von Bedeutung, weitere Anspruchsvoraussetzungen seien aber durch die Verweisung nicht geschaffen worden. Eine Änderung des RTV nach Beginn des Bezugs der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente könne sich zudem auf das ruhende Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mehr auswirken; mit dem Eintritt des Ruhens sei die zu diesem Zeitpunkt geltende Rechtslage quasi „eingefroren“. Die Änderung des Tarifvertrages bedeute einen Eingriff in die während des Arbeitslebens erdienten Anwartschaften und damit in verdientes Eigentum des Klägers. Zumindest für 1994 bestehe ein Vertrauensschutz, da der Kläger von der Tarifänderung erst durch ein Schreiben der Beklagten vom 25. Oktober 1994 Kenntnis erlangt habe. Selbst wenn die Änderung des RTV das Arbeitsverhältnis des Klägers erfassen sollte, sei auch weiterhin ein Anspruch auf die begehrten Sonderzahlungen gegeben, da § 17 RTV idFv. 20. März 1994 gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG verstoße. Die Verletzung des Art. 3 GG liege darin, daß Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub sowie Wehr- und Ersatzdienst leistende Arbeitnehmer trotz des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses zumindest reduzierte Sonderzahlungen erhielten, während beim Bezug einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente die Sonderzahlungen völlig entfielen. Da Arbeitnehmer, die eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhielten, in der Regel Schwerbehinderte seien, liege eine nicht gerechtfertigte Schlechterstellung von Behinderten vor. Die unterschiedliche Versorgungslage sei nicht als sachlicher Grund für diese Differenzierung anzusehen, da für Wehr- und Zivildienstleistende das Unterhaltssicherungsgesetz einen finanziellen Ausgleich schaffe und Erziehungsurlauber die Möglichkeit hätten, zusätzliche Einkünfte zu erzielen. Aufgrund der Nichtigkeit der Neufassung des § 17 RTV sei diese Vorschrift in ihrer alten Fassung anwendbar, der Zahlungsanspruch bestehe daher in voller Höhe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 45.844,12 DM brutto nebst 4 % Zinsen - aus dem sich aus 6.462,42 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 01. Juli 1995 - aus dem sich aus 7.754,90 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 01. Dezember 1995 - aus dem sich aus 7.906,70 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 01. Juli 1996 - aus dem sich aus 7.906,70 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 01.12.1996 - aus dem sich aus 7.906,70 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 01. Juli 1997 - aus dem sich aus 7.906,70 DM ergebenden Nettobetrag seit dem 01. Dezember 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe nach der Änderung des § 17 RTV keinen Anspruch mehr auf die begehrten Sonderzahlungen. Ein solcher Anspruch ergebe sich nicht ohne weitere Voraussetzungen aus dem Arbeitsvertrag der Parteien, die Anspruchsvoraussetzungen seien vielmehr dem jeweils geltenden RTV und der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung zu entnehmen. Die Regelung des § 17 RTV verstoße auch nicht gegen Art. 3 GG; die unterschiedliche Behandlung von Erwerbsunfähigkeitsrentnern gegenüber Wehrdienstleistenden und Erziehungsurlaubern sei sachlich gerechtfertigt, da Erwerbsunfähigkeitsrentner im Gegensatz zu Wehrdienstleistenden und Erziehungsurlaubern über einen längeren Zeitraum keine Arbeitsleistungen erbrächten und idR nicht in den Betrieb zurückkehrten, sondern endgültig aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden. Zudem seien Erwerbsunfähigkeitsrentner im Gegensatz zu Wehrdienstleistenden und Erziehungsurlaubern, die im übrigen lediglich gekürzte Sonderzuwendungen erhielten, ausreichend versorgt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 1.292,48 DM brutto verurteilt und die Klage im übrigen abgewiesen. Die Beklagte hat gegen dieses Urteil keine Berufung eingelegt. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter, die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Weihnachtszuwendung bzw. Ergebnisbeteiligung. Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen, soweit schon das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte. Dadurch hat das Landesarbeitsgericht - incidenter - auch die Klage, soweit sie in der Berufungsinstanz erweitert worden ist, abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, der Kläger habe über die Klagestattgabe durch das Arbeitsgericht in Höhe von 1.292,48 DM brutto hinaus keine weitergehenden Ansprüche auf Zahlung einer Weihnachtszuwendung und einer Ergebnisbeteiligung. Ein eigenständiger Anspruch auf die begehrten Sonderzahlungen ergebe sich zum einen nicht aus dem Arbeitsvertrag vom 15./18. August 1980. Soweit dort „im übrigen“ auf den RTV und die Betriebsvereinbarung in ihrer jeweils geltenden Fassung verwiesen werde, beziehe sich dies nicht nur



auf die Höhe des Anspruchs, sondern auch auf die näheren Anspruchsvoraussetzungen. Der Arbeitsvertrag, der selbst keine näheren Regelungen zur Anspruchshöhe und zu weiteren Voraussetzungen enthalte, sei so auszulegen, daß die Sonderzuwendungen nur unter den im Tarifvertrag bzw. in der Betriebsvereinbarung geregelten Voraussetzungen und in der dort festgelegten Höhe geleistet werden. Auf das Arbeitsverhältnis finde der RTV in der Fassung vom 20. Mai 1994 Anwendung; das Arbeitsverhältnis ruhe zwar während des Bezugs der Erwerbsunfähigkeitsrente, die Vertragsbedingungen einschließlich der Verweisung auf tarifliche Vorschriften hätten aber weiterhin Geltung und seien damit auch tarifvertraglichen Änderungen unterworfen. Entgegenstehende Vereinbarungen hätten die Parteien nicht getroffen. Gemäß § 17 Abs. 2 RTV idF vom 20. Mai 1994 habe der Kläger während des Bezuges der zeitlich befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente aber keinen Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtszuwendung. Die Regelung in § 17 Abs. 2 RTV verstoße auch nicht gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG. Die danach gegebene Ungleichbehandlung von Erwerbsunfähigkeitsrentnern auf Zeit und Wehrdienst- bzw. Zivildienstleistenden sowie Erziehungsurlaubern verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da es sich nicht um vergleichbare Sachverhalte handle. Zwar lägen jeweils ruhende Arbeitsverhältnisse vor, der Anlaß des Ruhens sowie die Versorgungslage während des Ruhens seien jedoch grundsätzlich verschieden, so daß die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sei. Während der Arbeitnehmer, der eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehe, nicht in der Lage sei, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, liege der Grund für das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Wehr- oder Zivildienstleistenden bzw. Erziehungsurlaubern darin, daß eine andere, gesellschaftlich geforderte bzw. erwünschte Aufgabe wahrgenommen werde. Die Erwerbsunfähigkeitsrente diene ferner der Sicherung des Lebensunterhaltes und bemesse sich nach dem bezogenen Arbeitsentgelt einschließlich erhaltener Jahressonderzahlungen; der Wehrsold bzw. das Erziehungsgeld seien dagegen als pauschalisierte Beträge alleine nicht ausreichend, um den Lebensunterhalt der Betroffenen abzudecken. Da der Anspruch auf Ergebnisbeteiligung nach der Betriebsvereinbarung von 1985 von der Gewährung einer Weihnachtszuwendung abhängе, bestehe auch insoweit kein Anspruch. Die Ungleichbehandlung stelle aufgrund der unterschiedlichen Versorgungslage auch keine unbillige Benachteiligung dar.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand.



II. Dem Kläger stehen weitere Ansprüche auf Weihnachtszuwendungen und Ergebnisbeteiligungen nicht zu.

1. Der Kläger kann weitere Weihnachtszuwendungen für die Jahre 1994 bis 1997 nicht verlangen.

a) Ein Anspruch auf Zahlung weiterer Weihnachtszuwendungen ergibt sich nicht schon aus den Regelungen im Arbeitsvertrag der Parteien vom 15./18. August 1980.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die arbeitsvertragliche Regelung der Zahlung einer Weihnachtszuwendung im Hinblick auf die Verweisung auf den Rahmentarifvertrag vom 6. Juni 1978 dahin auszulegen ist, daß auf diesen Rahmentarifvertrag abzustellen ist; durch den Arbeitsvertrag wurde kein von den tariflichen Voraussetzungen losgelöster Anspruch auf die Weihnachtszuwendung begründet, sondern der Anspruch auf Zahlung der Weihnachtszuwendung vom Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen abhängig gemacht. Im Rahmen der eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung ist diese Auslegung nicht zu beanstanden.

Bei dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um einen untypischen Vertrag, dessen Auslegung nach ständiger Rechtsprechung in der Revisionsinstanz nur daraufhin zu überprüfen ist, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, ob gegen Denk- oder Erfahrungssätze verstoßen, ob eine gebotene Auslegung unterlassen wurde oder ob wesentliche Umstände des Falles bei der Auslegung nicht berücksichtigt worden sind (BAG 1. März 1972 - 4 AZR 200/71 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 11; 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1; 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54; 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164).

Der Arbeitsvertrag des Klägers ist als persönliches Anschreiben ausgestaltet, in dem die Beklagte dem Kläger unter Bezugnahme auf seine Bewerbung anbietet, zu den genannten Bedingungen tätig zu werden. Dabei handelt es sich um eine individuelle Vereinbarung. Typische Verträge sind nämlich nur solche, die in einer Vielzahl von Fällen gleichlautend verwendet oder abgegeben werden, zB Arbeitsverträge, die lediglich auf einen Tarifvertrag verweisen sowie Formular- und Musterarbeitsverträge, die von Verbänden oder Behörden vorgegeben werden und durch eine betriebliche Übung bestimmte Einzelverträge (Germelmann/Matthes/Prütting ArbGG 3. Aufl. § 73 Rn. 15;



BAG 1. März 1972 - 4 AZR 200/71 - aaO). Die Vereinbarungen der Parteien stellen jedoch weder einen Formular- oder Mustervertrag dar, noch wird lediglich auf einen Tarifvertrag verwiesen.

Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung läßt einen Rechtsfehler in diesem Sinne nicht erkennen. Soweit die Revision rügt, das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts sei mit dem Wortlaut des Arbeitsvertrages nicht zu vereinbaren, da die Formulierung „...erhalten Sie ...“ einen nicht von weiteren (tariflichen) Voraussetzungen abhängigen Anspruch verbindlich begründe, kann dem nicht gefolgt werden. Die vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegung ist nach dem Wortlaut und der Systematik der arbeitsvertraglichen Gestaltung möglich und verstößt auch nicht gegen Denkgesetze. Der Senat hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts im vorliegenden Fall für richtig. Der Kläger hat keine weiteren Umstände dargelegt, die bei der Auslegung hätten Berücksichtigung finden müssen.

Die Formulierung, daß „... im übrigen ...“ der RTV gilt, läßt sowohl die Auslegung zu, daß ein eigenständiger Anspruch begründet werden soll, als auch diejenige, daß lediglich deklaratorisch auf tarifliche Ansprüche verwiesen werden soll. Gegen eine eigenständige Regelung spricht aber insbesondere der Umstand, daß die Zusage einer Weihnachtswendigung mangels entsprechender Angaben zur Höhe und zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Anspruchs keinen abschließenden Charakter hat. Es ist nicht ersichtlich, daß die Beklagte dem Kläger unabhängig vom Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen einen Anspruch auf die Weihnachtswendigung einzelvertraglich zusagen wollte; es ist vielmehr naheliegend, daß kein über den tariflichen Anspruch hinausgehender Anspruch begründet werden sollte.

b) Der Kläger hat auch keinen tariflichen Anspruch auf die begehrte Weihnachtswendigung.

aa) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der zwischen der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen eV und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Hessen, geschlossene Rahmentarifvertrag (RTV) Anwendung. Der zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages geltende RTV vom 6. Juni 1978 wurde durch den RTV vom 20. März 1990 abgelöst. Letzterer enthält unter § 17 folgende Regelung:



„§ 17

Weihnachtszuwendungen

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten anlässlich des Weihnachtsfestes eine Weihnachtszuwendung mindestens in Höhe von 60 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats. Diese Weihnachtszuwendung erhöht sich im 2. Dienstjahr auf 80 % und im 3. Dienstjahr auf 100 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats.
- (2) Die Weihnachtszuwendung steht jedem Arbeitnehmer zu, der sich am 30. November in einem unbefristeten, einem auf mehr als 12 Monate befristeten oder unmittelbar an das Ausbildungsverhältnis anschließenden Arbeitsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Januar des folgenden Jahres andauert. Sie wird in Höhe von 1/12 des nach Absatz 1 zustehenden Betrages für jeden vollen Monat gezahlt, in dem das Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr bestanden hat.

Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres vor dem 1. Dezember infolge Berufsunfähigkeit ausscheiden oder in den Ruhestand treten, erhalten eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 1/12 der laufenden Arbeitsbezüge im Monat ihres Ausscheidens für jeden vollen Monat, in dem ihr Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.

Arbeitnehmer, die vor dem 1. Dezember zur Ableistung ihres Grundwehrdienstes/Ersatzdienstes antreten oder nach der Ableistung ihres Grundwehrdienstes/Ersatzdienstes zurückkehren, erhalten eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 1/12 der Arbeitsbezüge im Monat ihres Antritts zum Grundwehrdienst/Ersatzdienst für jeden vollen Monat, in dem ihr Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.“

§ 17 des zum 1. Juli 1994 in Kraft getretenen RTV vom 20. Mai 1994 lautet nunmehr:

„§ 17

Weihnachtszuwendungen

- 1) Die Arbeitnehmer erhalten anlässlich des Weihnachtsfestes eine Weihnachtszuwendung mindestens in Höhe von 60 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats. Diese Weihnachtszuwendung erhöht sich im 2. Dienstjahr auf



80 % und im 3. Dienstjahr auf 100 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats.

Bei einem Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt im laufenden Kalenderjahr wird die unterschiedliche Höhe der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit entsprechend gewichtet berücksichtigt.

2. Die Weihnachtswendigung steht jedem Arbeitnehmer zu, der sich am 30. November in einem unbefristeten, einem auf mehr als 12 Monate befristeten oder unmittelbar an das Ausbldungsverhältnis anschließenden Arbeitsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Januar des folgenden Jahres andauert. Sie wird in Höhe von 1/12 des nach Absatz 1 zustehenden Betrages für jeden vollen Monat gezahlt, in dem das Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr bestanden hat.

Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres vor dem 1. Dezember infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (auch zeitlich befristet) ausscheiden oder in den Ruhestand treten, erhalten eine Weihnachtswendigung in Höhe von 1/12 der laufenden Arbeitsbezüge im Monat ihres Ausscheidens für jeden vollen Monat, in dem ihr Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat. Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung.

3. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Grundwehrdienstes, Zivildienstes, Eignungsübung oder Erziehungsurlaubes ruht, wird die Weihnachtswendigung in Höhe von 1/24 des nach Absatz 1 zustehenden Betrages für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, gekürzt. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente auf Zeit oder aus sonstigen Gründen ruht, und für Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld wird die Weihnachtswendigung in Höhe von 1/12 des nach Absatz 1 zustehenden Betrages für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis ruht bzw. für den Arbeitslosengeld bezogen wird, gekürzt. Für Zeiten einer Wehrübung findet keine Kürzung statt.“

Der RTV idFv. 20. März 1990 sowie idFv. 20. Mai 1994 regelt weiterhin ua. folgendes:

„§ 24

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

...

- (6) Wird ein Arbeitnehmer im Sinne der gesetzlichen Vorschriften berufs- oder erwerbsunfähig und erhält er des-



halb Leistungen aus der Rentenversicherung, die er rechtzeitig zu beantragen hat, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit dem Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid über diese Leistungen zugeht.

Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von dem Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu informieren.

Ist die Rente zeitlich befristet, so endet das Arbeitsverhältnis ebenfalls nach Maßgabe des Satzes 1. Bei Unternehmen, die einer Versorgungskasse (ZVK, VBL) angehören, ruht das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Zeitrente, wenn es nicht aus einem anderen tarifvertraglichen, einzelvertraglichen oder gesetzlichen Grund endet. Der Arbeitnehmer hat im Falle der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit und des Wegfalls der Rente Anspruch auf Wiedereinstellung - im Falle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Weiterbeschäftigung - zu den Bedingungen, die für ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend waren.

...

§ 26

Erlöschen von Ansprüchen

...

- (2) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden.“

bb) Der Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtszuwendung für den streitigen Zeitraum (1994 zweite Jahreshälfte bis 1997) kann nicht auf § 17 RTV idF vom 20. März 1990 gestützt werden, da diese tarifliche Regelung durch den § 17 RTV idF vom 20. Mai 1994 abgelöst worden ist und diese Vorschrift für den vorliegenden Fall eines wegen Bezugs einer zeitlich befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente infolge der Zugehörigkeit des Unternehmens zu einer Versorgungskasse ruhenden Arbeitsverhältnisses (§ 24 RTV) die Zahlung einer Weihnachtszuwendung nicht vorsieht (§ 17 Abs. 3 Satz 2 RTV idF vom 20. Mai 1994).



Der RTV idF vom 20. Mai 1994 findet auf den Kläger Anwendung. Soweit der Kläger meint, mit dem Beginn des Bezugs der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente seien die zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifregelungen für das Arbeitsverhältnis quasi „eingefroren“ worden, so daß Änderungen des Tarifvertrags sein Arbeitsverhältnis nicht erfassen könnten, kann dem mit dem Landesarbeitsgericht nicht gefolgt werden.

Nach dem eindeutigen Wortlaut nimmt der Arbeitsvertrag nicht nur auf den zum Zeitpunkt seines Abschlusses geltenden Tarifvertrag vom 6. Juni 1978 Bezug, sondern enthält eine dynamische Verweisung auf den Rahmentarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung bzw. die an dessen Stelle tretenden Verträge. Es ist nicht ersichtlich, daß das Ruhen des Arbeitsverhältnisses dazu führen soll, daß tarifvertragliche Änderungen - soweit sie sich trotz des Ruhens auf das Arbeitsverhältnis auswirken können - das ruhende Arbeitsverhältnis nicht erfassen sollen. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bedeutet eine Suspendierung der gegenseitigen Hauptpflichten des nicht beendeten Arbeitsverhältnisses unter Aufrechterhaltung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten; ein Arbeitsverhältnis, das sich nach einem bestimmten Tarifvertrag richtet, unterliegt auch weiterhin den jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen. Zwischen den Parteien ist ferner unstreitig, daß die Beklagte Tarifierhöhungen auch bei ruhenden Arbeitsverhältnissen an die Arbeitnehmer weitergegeben hat. So geht auch der Kläger - wie sich aus der Berechnung seiner Klageforderung ergibt - selbstverständlich davon aus, daß Änderungen des tariflichen Gehaltes nach Beginn der Erwerbsunfähigkeitsrente zu seinen Gunsten zu berücksichtigen sind.

Die Änderung des Tarifvertrags wirkt sich schließlich auch unabhängig von einer entsprechenden Kenntnis des Klägers auf sein Arbeitsverhältnis aus. Es kommt nicht darauf an, ob und zu welchem Zeitpunkt die Beklagte den Kläger von der Tarifänderung in Kenntnis gesetzt hat. Soweit der Kläger sich auf ein zu schützendes Vertrauen beruft, solange er von der Änderung des Tarifvertrags keine Kenntnis hatte, kann auch das die Auffassung des Klägers nicht stützen. Eine Rückwirkung des Tarifvertrages liegt nur dann vor, wenn dieser an einen in der Vergangenheit abgeschlossenen Vorgang anknüpft bzw. Ansprüche für in der Vergangenheit liegende Zeiträume erfaßt; vorliegend sind aber nur künftig entstehende Ansprüche betroffen, Anwartschaften hat der Kläger hinsichtlich des jährlich neu entstehenden Anspruchs auf die Weihnachtswendigung nicht erworben.

cc) § 17 des RTV idF vom 20. Mai 1994 gibt dem Kläger keinen Anspruch auf Zahlung der mit der Klage begehrten Weihnachtswendigung.



Der Kläger erfüllt zwar grundsätzlich die Voraussetzungen für die tarifliche Weihnachtszuwendung. Er befand sich am 30. November des jeweiligen Jahres in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das mindestens bis zum 31. Januar des folgenden Jahres andauerte; das Arbeitsverhältnis wurde nicht beendet, es ruht aufgrund des Bezugs einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente seit Dezember 1994. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit weder ohne weiteres zur Beendigung noch zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Ein Ruhen tritt nicht kraft Gesetzes ein, die Bewilligung der Erwerbsunfähigkeitsrente durch den Rentenversicherungsträger hat zunächst keine Auswirkungen auf die zivilrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, es bedarf vielmehr der arbeitsrechtlichen Transformation (*BAG 7. Juni 1990 - 6 AZR 52/89 - BAGE 65, 187; 11. Oktober 1995 - 10 AZR 985/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 133 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 133*). Vorliegend ruht das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 24 Abs. 6 Unterabs. 3 RTV. Nach dieser Vorschrift ruht das Arbeitsverhältnis bei Unternehmen, die einer Versorgungskasse angehören, für die Dauer der Zeitrente. Obwohl das Landesarbeitsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen hat, ist davon auszugehen, daß die Beklagte einer Versorgungskasse angehört. Dies ergibt sich aus dem unstreitigen Vorbringen der Beklagten, wonach der Kläger neben Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch Ansprüche aus der Zusatzversorgungskasse erhält.

Nach § 17 Abs. 3 Satz 2 RTV idF vom 20. Mai 1994 steht dem Kläger aber ein weitergehender Anspruch auf Weihnachtszuwendungen nicht zu. Nach der zum 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Regelung wird für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente auf Zeit oder aus sonstigen Gründen ruht, die Weihnachtszuwendung in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat des Ruhens gekürzt.

Es ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn eine tarifliche Weihnachtszuwendung für Zeiten gekürzt wird, in denen weder Arbeitsleistungen noch Lohnzahlungen erbracht werden und das Arbeitsverhältnis aufgrund der Suspendierung dieser Hauptpflichten ruht. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, wonach eine tarifliche Regelung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung, deren Zweck es auch ist, im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten (Gratifikation mit Mischcharakter), im einzelnen bestimmen kann, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsausschließend oder anspruchsmindernd auswirken sollen, soweit nicht zwingende Rechtsvorschriften entgegenstehen (*BAG*



5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - BAGE 71, 78; 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - BAGE 76, 134; 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - BAGE 80, 308 ff.; 20. Dezember 1995 - 10 AZR 1022/94 - nv.; 25. Februar 1998 - 10 AZR 298/97 - nv.; 27. Januar 1999 - 10 AZR 3/98 - nv.).

Der Kläger bezog bereits seit dem 1. Dezember 1992 und damit während des gesamten streitgegenständlichen Zeitraums eine befristete Erwerbsunfähigkeitsrente. Für das Jahr 1994 erhielt er eine anteilige Weihnachtszuwendung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehaltes und damit die Hälfte der im Falle eines Anspruchs zu zahlenden Zuwendung. Es kommt daher nicht darauf an, ob bereits 1994 ein Anspruch auf Zahlung einer Zuwendung nicht mehr bestand oder bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrags ein anteiliger Anspruch entstanden ist. Soweit das Arbeitsgericht dem Kläger ein weiteres Zwölftel eines Bruttomonatsgehaltes zugesprochen hat, ging es von einem Abrechnungszeitraum vom 1. Dezember 1993 bis zum 30. November 1994 aus. Ein darüber hinausgehender tariflicher Anspruch besteht aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht.

Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus § 17 Abs. 2 Unterabs. 2 RTV idF vom 20. Mai 1994. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien weiterhin ruht und somit kein - auch kein zeitlich befristetes - Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, greift die Vorschrift nicht ein.

c) Der Kläger kann den mit der Klage verfolgten Anspruch auf Zahlung weiterer Weihnachtszuwendungen auch nicht aus Art. 3 GG bzw. einem Verstoß gegen den allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung herleiten.

Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie die Befugnis, für ihre Mitglieder die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln. Hierbei steht den Tarifvertragsparteien grundsätzlich zwar ein weiter Regelungsspielraum zur Verfügung, mit der privatautonomen Unterwerfung unter geltendes und künftiges Tarifrecht sind die Parteien eines Arbeitsverhältnisses der Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien allerdings nicht schutzlos ausgeliefert. Aus der vom Bundesverfassungsgericht anerkannten Schutzpflichtfunktion der Grundrechte (BVerfG 25. Februar 1975 - 1 BvF 1, 2, 3, 4, 5, 6/74 - BVerfGE 39, 1, 42; 28. Mai 1993 - 2 BvF 2/90 und 4, 5/92 - BVerfGE 88, 203, 254) folgt, daß die einzelnen Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren sind (Dieterich FS Schaub S 117; BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - AP TVG § 1 Tarifver-



träge: Luftfahrt Nr. 11 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 9 und 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8; 16. Februar 1994 - 10 AZR 516/93 - AP MTL II § 29 a Nr. 1).

Soweit danach in dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und den speziellen Diskriminierungsverboten in den Absätzen 2 und 3 des Art. 3 GG ungeschriebene Grenzen der Tarifautonomie enthalten sind, verstößt § 17 Abs. 3 RTV in der Fassung vom 20. Mai 1994 nicht gegen diese Grundrechte. Es liegen Gründe von solcher Art und solchem Gewicht vor, daß sie die Differenzierung rechtfertigen können (*vgl. Dieterich, aaO, S 117, 129*). Das gilt auch soweit die Regelung in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG dazu dient, für Behinderte verbesserte Lebensbedingungen durch weitgehende Integration und gleiche Teilnahmemöglichkeiten in allen Lebensbereichen zu schaffen und Diskriminierungen durch andere Privatpersonen zu beseitigen (*Sachs RdJB 1996, 154, 161*). Abzustellen ist dabei auf das Vorliegen einer Behinderung und einer darauf beruhenden Benachteiligung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 3 Abs. 3 GG aF dürfen die dort genannten Merkmale nicht für eine Ungleichbehandlung herangezogen werden, was auch dann der Fall sein kann, wenn die Regelung nicht auf eine verbotene Ungleichbehandlung angelegt ist, sondern in erster Linie andere Zwecke verfolgt (*BVerfG 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83 und 10/91 - BVerfGE 85, 191, 206*).

aa) Die vom Kläger beanstandete Regelung stellt zunächst keine unmittelbare Diskriminierung behinderter Arbeitnehmer dar, da keine Differenzierung zwischen Behinderten und Nichtbehinderten vorgenommen wird. § 17 RTV unterscheidet zum einen zwischen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis ruht und solchen, bei denen die Hauptpflichten - möglicherweise trotz zeitweiliger Nichterbringung von Leistungen - nicht suspendiert sind. Hinsichtlich der ruhenden Arbeitsverhältnisse wird unterschieden zwischen einem Ruhen aufgrund von Erziehungsurlaub, Grundwehr- bzw. Zivildienst oder Eignungsübung und einem Ruhen aufgrund des Bezuges einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, dem Bezug von Arbeitslosengeld oder aus sonstigen Gründen. Die Differenzierung knüpft danach nicht an das Merkmal der Behinderung oder der Erwerbsunfähigkeit an, sondern an den Bezug einer Versorgungsleistung. Solange ein behinderter Arbeitnehmer keine Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht, erhält er auch dann die Weihnachtswendigung, wenn er keine Arbeitsleistungen erbringt. Von der Regelung werden nur diejenigen Behinderten erfaßt, die erwerbs- oder berufsunfähig sind und aus diesem Grund eine Rente auf Zeit beanspruchen kön-



nen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es auch in den Vergleichsgruppen behinderte Arbeitnehmer geben kann. Geht man davon aus, daß nicht nur Schwerbehinderte vom Schutzbereich der Vorschrift erfaßt sind, können Arbeitsverhältnisse behinderter Arbeitnehmer sowohl wegen der Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes, von dem nur Schwerbehinderte im Sinne von § 1 SchwG gemäß § 11 Abs. 1 Wehrpflichtgesetz bzw. § 10 Abs. 1 ZDG befreit sind, als auch wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, der auch bei Schwerbehinderten möglich ist, ruhen.

bb) Soweit der Kläger eine mittelbare Diskriminierung rügt, sind die Voraussetzungen nicht gegeben. Eine mittelbare Beeinträchtigung in diesem Sinne liegt vor, wenn die Regelung zwar nicht an die Behinderteneigenschaft anknüpft, im Ergebnis aber eine Benachteiligung Behinderter bewirkt (*Heun in Dreier GG Art. 3 Rn. 122*).

Soweit ruhende Arbeitsverhältnisse grundsätzlich schlechter gestellt sind als nicht ruhende, ist dies auch dann nicht zu beanstanden, wenn - was weder ersichtlich ist, noch vom Kläger behauptet wurde - überwiegend Behinderte von der Regelung betroffen werden. Eine Differenzierung zwischen ruhenden Arbeitsverhältnissen und solchen, in denen zwar möglicherweise auch in bestimmten Zeiträumen keine Arbeitsleistung erbracht wird (z. B. aufgrund länger andauernder Krankheit), die aber nicht ruhen, knüpft nicht an das Merkmal der Behinderung an, sondern gilt für Behinderte und Nichtbehinderte gleichermaßen. Eine mittelbare Benachteiligung von Behinderten liegt aber auch dann nicht vor, wenn die Gruppe der Erwerbsunfähigkeitsrentner auf Zeit ausschließlich oder überwiegend behinderte Personen erfaßt.

Hierbei ist zunächst zu beachten, daß eine Differenzierung nicht nur zwischen Grundwehr- oder Zivildienstleistenden, Teilnehmern an einer Eignungsübung sowie Arbeitnehmern im Erziehungsurlaub und Arbeitnehmern, die eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit beziehen, vorgenommen wird, sondern alle anderen Fälle des Ruhens mit letzteren gleichbehandelt werden. Für die Frage einer möglichen mittelbaren Diskriminierung kommt es daher nicht nur darauf an, ob Berufsunfähigkeits-/Erwerbsunfähigkeitsrentner auf Zeit ausschließlich oder überwiegend Behinderte sind, sondern darauf, ob unter Berücksichtigung aller anderen Fälle des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich oder überwiegend behinderte Arbeitnehmer betroffen sind. Dies ist weder ersichtlich, noch kann es aus dem Tatsachenvortrag des Klägers entnommen werden. Von dem Wegfall des Anspruchs während des Ruhens sind alle anderen - behinderten und nichtbehinderten - Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht. Eine Vereinbarung der



Arbeitsvertragsparteien über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist aus unterschiedlichen Gründen möglich, zB Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland, Bestellung zum Organmitglied einer Tochtergesellschaft, unbezahlter Urlaub zur Durchführung einer Urlaubsreise oder der Heimreise eines ausländischen Mitarbeiters, einer Kur nach schwerer Krankheit oder zur Vervollständigung einer Berufsausbildung (vgl. dazu die Übersicht von Bauer in Küttner Personalhandbuch 1999 Stichwort: Ruhen des Arbeitsverhältnisses Rn. 8). Daß diese anderen, auch Nichtbehinderte betreffenden Gründe des Ruhens im Arbeitsverhältnis zum Bezug einer Zeitrente wegen Erwerbsunfähigkeit von untergeordneter Bedeutung sind, ist nicht ersichtlich.

Eine mittelbare Diskriminierung wegen der Behinderung ist zudem auch deshalb zu verneinen, weil sich die Lage von Arbeitnehmern während des Wehr- oder Zivildienstes bzw. einer Eignungsübung und im Erziehungsurlaub von derjenigen eines Arbeitnehmers, der eine befristete Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht, grundlegend unterscheidet. Die Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, beurteilt sich nach einem Vergleich der Lage der Betroffenen mit derjenigen anderer nicht Betroffener (Jürgens NVwZ 1995, 452, 453 mwN; Sachs, RdJB 1996, 154, 167, 169).

Eine Regelung ist dann unwirksam, wenn sie Behinderte schlechter behandelt als Nichtbehinderte in sonst gleicher Lage. Eine solche Situation liegt nicht vor. Die Lage der Vergleichsgruppe ist zwar insoweit gleich, als alle genannten Arbeitsverhältnisse ruhen, der Arbeitnehmer hat - bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis - für einen gewissen Zeitraum keine Arbeitsleistungen zu erbringen und der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Arbeitsentgelt zu zahlen. Anlaß, Dauer sowie die weiteren Umstände des Ruhens, insbesondere die Versorgungslage der Arbeitnehmer sind aber so verschieden, daß es - wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat - gerechtfertigt ist, von einer fehlenden Vergleichbarkeit der Situation während des Ruhens auszugehen.

Der Wehrpflichtige ist zur Ableistung des Grundwehrdienstes oder des Ersatzdienstes verpflichtet, sein Arbeitsverhältnis ruht gemäß § 1 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz, der gemäß § 78 ZDG auch für den Zivildienst gilt, kraft Gesetzes während der Dauer des Grundwehrdienstes bzw. des Zivildienstes. Der Grundwehrdienst dauerte vom 1. Oktober 1990 bis zum 31. Dezember 1995 12 Monate und wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1996 auf 10 Monate verkürzt (§ 5 Abs. 1 Satz 4 Wehrpflichtgesetz - WPfG), der Zivildienst dauert gemäß § 24 Abs. 2 ZDG drei Monate länger als der Grundwehrdienst. Wird ein Arbeitnehmer - aufgrund freiwilliger Verpflichtung - zu



einer Eignungsübung einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis gemäß § 1 Eignungsübungsgesetz während der Dauer der Eignungsübung bis zu vier Monaten. Der Wehrdienstleistende erhält Geld- und Sachbezüge sowie Heilfürsorge nach den Vorschriften des Wehrsoldgesetzes (WSG). Der Wehrsold richtet sich nach einer Tabelle, die je nach Dienstgrad Tagessätze zwischen 14,50 DM (Grenadier), 16,00 DM (Gefreiter), 17,50 DM (Obergefreiter) bis zu 31,00 DM (General) vorsieht (ca. 500,00 bis 1.000,00 DM monatlich). Darüber hinaus erhalten Wehrdienstleistende Gemeinschaftsverpflegung oder Verpflegungsgeld, soweit sie von der Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung befreit sind (§ 3 WSG), kostenlose Unterkunft, Dienstbekleidung und Ausrüstung (§§ 4, 5 WSG) sowie unentgeltliche Heilfürsorge durch truppenärztliche Versorgung (§ 6 WSG). Weiterhin erhalten sie eine besondere Zuwendung in Höhe von 375,00 DM (§ 7 WSG) sowie ein Entlassungsgeld in Höhe von 1500,00 DM (§ 9 WSG). Darüber hinaus werden Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (USG) für anspruchsberechtigte Familienangehörige des Wehrpflichtigen gewährt. Schließlich kommt nach § 7 a USG ein Anspruch auf Mietbeihilfe für alleinstehende Mieter von Wohnraum und nach § 7 b USG ein Anspruch auf Gewährung einer Wirtschaftsbeihilfe für Inhaber eines Gewerbebetriebes in Betracht. Zivildienstleistende sind hinsichtlich ihrer Versorgung im wesentlichen den Wehrdienstleistenden gleichgestellt. Gemäß § 6 ZDG hat die Beschäftigungsstelle für Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung zu sorgen. Im übrigen finden gemäß § 35 Abs. 1 ZDG hinsichtlich der Fürsorge, Heilfürsorge, Geld- und Sachbezüge sowie hinsichtlich der Gewährung von Urlaub und Reisekosten die für einen Soldaten des untersten Mannschaftsdienstgrades geltenden Bestimmungen Anwendung, soweit im ZDG nichts anderes bestimmt ist. Nebentätigkeiten sind sowohl für Wehr- als auch für Zivildienstleistende grundsätzlich möglich, sie bedürfen jedoch der Genehmigung (vgl. § 33 ZDG). Wehrdienstleistende zahlen einen auf 1/3, Zivildienstleistende einen auf 1/10 ihres zuletzt vor Beginn der Dienstzeit geleisteten reduzierten Krankenversicherungsbeitrag.

Der Erziehungsurlaub wird als besondere Form des Sonderurlaubs angesehen, es wird davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis mit der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs für dessen Dauer kraft Gesetzes ruht (vgl. BAG 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - BAGE 76, 1; 24. November 1993 - 10 AZR 704/92 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 158 = EzA BErzGG § 15 Nr. 5). Erziehungsurlaub wird bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes gewährt, er umfaßt damit einen Zeitraum von maximal 3 Jahren abzüglich der Zeit des Beschäftigungsverbot nach der Geburt von (mindestens) 8 Wochen. Es ist allerdings möglich, bei Geburt eines weite-



ren Kindes während des Erziehungsurlaubs erneut Erziehungsurlaub für dieses Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu beanspruchen, so daß die Dauer des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht von vornherein feststeht. Während des Erziehungsurlaubs hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Erziehungsgeldes in Höhe von maximal 600,00 DM monatlich, soweit ein bestimmtes Einkommen nicht überschritten wird (§ 5 Abs. 1 BErzGG), welches bis zum 24. Lebensmonat des Kindes gezahlt wird. Die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist aber nicht zwangsläufig mit einem Anspruch auf Erziehungsgeld verbunden. Während des Erziehungsurlaubs kann mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Erwerbstätigkeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 19 Stunden ausgeübt werden (§ 2 Abs. 1 Ziffer 1, § 15 Abs. 4 BErzGG).

Die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie der Bezug einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente führen nicht automatisch zu einem Ruhens des Arbeitsverhältnisses, erforderlich ist insoweit eine tarifliche oder einzelvertragliche Regelung. Eine BU/EU-Rente auf Zeit kann grundsätzlich längstens für die Dauer von drei Jahren nach Rentenbeginn bewilligt werden, danach kommt eine weitere Verlängerung um maximal drei Jahre in Betracht. Eine nochmalige, die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitende Verlängerung ist nur dann möglich, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit auch auf der Arbeitsmarktlage beruht. Die Höhe der Rente orientiert sich am letzten Arbeitseinkommen, erreicht dieses jedoch nicht, so daß eine finanzielle Einbuße vorliegt. Ein Hinzuverdienst ist auch bei Bezug einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit gemäß § 43 Abs. 5, § 44 Abs. 5 SGB VI grundsätzlich möglich. Versicherungspflichtige Rentenbezieher zahlen einen bundeseinheitlich festgelegten Beitragsatz zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Aus diesen Regelungen folgt, daß Anlaß und nähere Umstände des Ruhens die Annahme rechtfertigen, daß sich Erwerbsunfähigkeitsrentner auf Zeit nicht in einer vergleichbaren Lage mit Wehr- oder Zivildienstleistenden und/oder Erziehungsurlaubern befinden.

Zunächst ist der Anlaß für die Suspendierung der Hauptpflichten grundlegend verschieden. Während der Erwerbsunfähige nicht in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen bzw. in sonstigen Fällen des Ruhens ein Interesse des Arbeitnehmers an einer Suspendierung der arbeitsvertraglichen Pflichten besteht, kann der Wehr- oder Zivildienstleistende aufgrund einer staatsbürgerlichen Pflicht seiner arbeitsvertraglichen Pflicht nicht nachkommen, der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub



hat von seiner gesetzlich garantierten Möglichkeit Gebrauch gemacht, sich zur Betreuung seines Kindes von der Arbeitspflicht befreien zu lassen (vgl. auch die Entscheidung des Senats vom 14. September 1994 - 10 AZR 216/93 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 166 = EzA BGB § 620 Gratifikation, Prämie Nr. 116, wonach eine tarifliche Regelung nach der für eine Zuwendung Zeiten des Grundwehr- oder Zivildienstes, des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubs Anspruch erhalten, Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsverpflichtung anspruchsmindernd berücksichtigt werden, nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstößt).

Auch die Dauer des Ruhens wegen Bezuges einer Zeitrente und die Vorhersehbarkeit der Dauer ist im Vergleich zum Wehr- bzw. Zivildienst unterschiedlich. Die Dauer des Grundwehr- sowie des Zivildienstes steht fest, sie beträgt 10 bzw. 13 Monate, so daß der Arbeitgeber nur für maximal 13 Monate mit der Zahlung einer Weihnachtzuwendung trotz Nichterbringung der Arbeitsleistung belastet wird. Sowohl bei EU-Rentnern auf Zeit als auch bei Erziehungsurlaubern ist die Dauer des Ruhens nicht vorhersehbar und kann mehrere Jahre betragen. Zudem wird eine EU-Rente erst ab dem 7. Monat der Erwerbsunfähigkeit bewilligt, so daß trotz Nichterbringung der Arbeitsleistung für 6 Monate die Zuwendung gezahlt wird. Auch wenn aufgrund der Befristung der Erwerbsunfähigkeitsrente eine Rückkehr des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen ist, so dürfte sie in der Mehrzahl der Fälle nicht sehr wahrscheinlich sein. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß die Bindung der Parteien an das Arbeitsverhältnis bei einem Ruhen zwischen 10 und 13 Monaten faktisch wesentlich enger ist als bei einem - zeitlich nicht absehbaren - Ruhen über mehrere Jahre.

Auch hinsichtlich der Versorgungslage ist die Situation von Arbeitnehmern im Wehr-/Ersatzdienst oder Erziehungsurlaub im Vergleich zu Erwerbsunfähigkeitsrentnern grundsätzlich verschieden, die Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit ersetzt das nicht mehr erzielte Einkommen des Arbeitnehmers für die Zeit der Erwerbsunfähigkeit, während das Erziehungsgeld als Sozialleistung im Sinne des § 25 Abs. 2 SGB I unabhängig von dem zuvor erzielten Einkommen der Höhe nach auf maximal 600,00 DM begrenzt ist und nur bis zur Vollendung des 24. Lebensmonates des Kindes gezahlt wird. Auch hinsichtlich der Versorgungslage von Wehr- und Zivildienstleistenden bestehen Unterschiede.

cc) Die Regelung verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, soweit dieser neben Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG als Prüfungsmaßstab heranzuziehen ist.



Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es den Tarifvertragsparteien, in einem Tarifvertrag gleiche Sachverhalte ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln (*BAG 4. Dezember 1997 - 2 AZR 809/96 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 143 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 127 mwN; 13. November 1985 - 4 AZR 234/84 - BAGE 50, 137, 141 ff.*). Eine Verletzung des Art. 3 GG liegt vor, wenn eine Gruppe von Normadressaten anders behandelt wird, als eine andere, obwohl zwischen den Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, daß sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (*BAG 29. Oktober 1998 - 6 AZR 241/97 - AP BAT-O § 27 Nr. 34*). Ungleichbehandlung und rechtfertigender Grund müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (*BVerfG 1. September 1997 - 1 BvR 1929/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 203; 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 - BVerfGE 82, 126*).

Die Gruppe der Erwerbsunfähigkeitsrentner auf Zeit und diejenige der Wehr- oder Zivildienstleistenden und Erziehungsurlauber sind nicht miteinander vergleichbar (so. zu II 1 c bb der Gründe). Soweit eine Vergleichbarkeit angenommen würde, wäre die Ungleichbehandlung aufgrund der bestehenden Unterschiede sachlich gerechtfertigt.

Ob ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen vorliegt, hängt vom Zweck der Leistung ab (*st. Rspr. vgl. BAG 30. September 1998 - 10 AZR 441/97 - nv.; 19. Februar 1998 - 6 AZR 460/96 - AP BAT § 40 Nr. 12 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 56 mwN; 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP BAT § 39 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 45 und 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - AP BMT-G II § 24 Nr. 2, jeweils zum sachlichen Grund iS des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG*).

Der Zweck einer tariflichen Leistung ist im Wege der Auslegung der Tarifnorm zu ermitteln. Er ergibt sich insbesondere aus den in der Regelung selbst normierten Voraussetzungen sowie den Ausschluß- und Kürzungstatbeständen, die die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums festgelegt haben (*st. Rspr., BAG 19. Februar 1998 - 6 AZR 460/96 - AP BAT § 40 Nr. 12 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 56 mwN; 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - AP BMT-G II § 24 Nr. 2; 11. Dezember 1996 - 10 AZR 359/96 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 19 = EzA BGB § 611 Teilzeit Nr. 10; 17. April 1996 - 10 AZR 617/95 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 18; 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - BAGE 76, 134; 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 152 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 102*). Eine Jahres-



sonderzuwendung kann über die Gewährung einer zusätzlichen Vergütung für geleistete Arbeit hinaus auch Entgelt für in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue (ununterbrochene Betriebszugehörigkeit in der Vergangenheit) und/oder Anreiz für zukünftige Betriebstreue (weitere Betriebszugehörigkeit) sein (BAG 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - BAGE 68, 32 mwN).

Da während des Ruhens keine Arbeitsleistungen erbracht werden und kein Entgelt gezahlt wird, kann der Zweck, zusätzlich Entgelt für geleistete Arbeit zu gewähren, nicht erreicht werden. Diesem Umstand haben die Tarifvertragsparteien vorliegend dadurch Rechnung getragen, daß sie die Höhe des Anspruchs für die Zeit des Ruhens während des Erziehungsurlaubs und des Wehr- und Zivildienstes auf die Hälfte gekürzt haben. Das völlige Entfallen des Anspruchs während des Ruhens aufgrund Erwerbsunfähigkeit ist im Hinblick auf den weiteren Zweck der Weihnachtszuwendung, einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue zu geben, gerechtfertigt. Während es der Entscheidung des Arbeitnehmers obliegt, ob er nach Beendigung des Wehr- oder Zivildienstes oder des Erziehungsurlaubs sein Arbeitsverhältnis fortsetzt und die geschuldeten Arbeitsleistungen erbringt oder ob er die vertragliche Beziehung beendet, hat der Erwerbsunfähige insoweit keine Entscheidungsfreiheit. Zwar kann er den Vertrag beenden, eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht aber erst mit der von seinem Willen unabhängigen, nicht vorhersehbaren Beendigung der Erwerbsunfähigkeit. Die Zahlung eines Weihnachtsgeldes kann bei einem Erwerbsunfähigkeitsrentner keinen Anreiz dafür schaffen, die Tätigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder aufzunehmen, während der Wehr- oder Zivildienstleistende zu künftiger Betriebstreue angehalten werden kann. Zu berücksichtigen ist neben den unterschiedlichen Gründen für das Ruhen des Arbeitsverhältnisses auch die bei einer Erwerbsunfähigkeit auf Zeit nicht absehbare Dauer des Zeitraums, für den der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld gewähren müßte, ohne eine Arbeitsleistung in Anspruch nehmen zu können.

Insgesamt ist somit unter Berücksichtigung des Zwecks der Weihnachtszuwendung festzustellen, daß die Tarifvertragsparteien den ihnen zustehenden Spielraum nicht überschritten haben, indem sie für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsunfähigkeit keinen Anspruch vorgesehen haben.

2. Der Kläger hat somit auch keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Ergebnismeteiligung für den streitgegenständlichen Zeitraum, da ihm keine Weihnachtszuwendungen zustehen.



a) Der Anspruch auf Ergebnisbeteiligung ergibt sich nicht unmittelbar ohne weitere Voraussetzungen aus dem Arbeitsvertrag der Parteien (*siehe oben II 1 a der Gründe*). Auch insoweit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß der Arbeitsvertrag allein keinen Anspruch auf Ergebnisbeteiligung begründet, soweit nicht die in der in Bezug genommenen Betriebsvereinbarung genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Der Umstand, daß der Arbeitsvertrag eine von der Betriebsvereinbarung der E zugunsten des Klägers abweichende Regelung enthält, wonach eine Zahlung bereits bei Ausschüttung einer Dividende von 4 % und nicht erst bei einer solchen von 5 % erfolgen soll, führt nicht dazu, daß die Regelung als vollständig und unabhängig von der Regelung in der Betriebsvereinbarung anzusehen ist.

b) Der Kläger kann den Anspruch auf Ergebnisbeteiligung auch nicht aus der Betriebsvereinbarung der E vom 12. November 1979 bzw. der Betriebsvereinbarung der Beklagten vom 6. September 1985 herleiten.

In der Betriebsvereinbarung der E vom 12. November 1979 ist die Ergebnisbeteiligung wie folgt geregelt:

„...“

11. Soziale Leistungen

...

d) Ergebnisbeteiligung (Urlaubsgeld)

Betriebsangehörige, denen eine Weihnachtszuwendung gewährt worden ist, erhalten im darauffolgenden Kalenderjahr eine Ergebnisbeteiligung in Höhe der Vergütung des Monats Mai, solange die E für das vergangene Jahr eine Dividende von nicht weniger als 5 % ausgeschüttet hat bzw. ausschütten wird.

Solange eine Ergebnisbeteiligung gezahlt wird, ist mit dieser Zahlung gleichzeitig die Zahlung eines betrieblichen Urlaubsgeldes abgegolten. Im Falle der Einführung eines tarifvertraglichen Urlaubsgeldes durch die Tarifvertragsparteien wird der Betrag der Ergebnisbeteiligung auf dieses tarifliche Urlaubsgeld angerechnet.

Die Ergebnisbeteiligung ist nur an die Betriebsangehörigen zu zahlen, die sich am Auszahlungstag, der für jedes Jahr von der Hauptverwaltung festgesetzt wird, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Betriebsangehörige, die wegen Erreichung der tarifvertraglichen Altersgrenze oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem aktiven Dienst der E ausscheiden, erhalten



unter den vorstehenden Voraussetzungen die Ergebnisbeteiligung, solange ihnen eine Weihnachtsgewährung gewährt wurde, die sich aus der vor dem Ausscheiden abgeleisteten Dienstzeit errechnet. Bei der Berechnung der Höhe der Ergebnisbeteiligung bleibt der Teil der Weihnachtsgewährung unberücksichtigt, der diesem Personenkreis als Pensionär gewährt wird.

Beim Ausscheiden eines Betriebsangehörigen durch Tod gilt die vorstehende Regelung sinngemäß. Die Ergebnisbeteiligung wird in diesem Falle an die Hinterbliebenen gezahlt. ...“

Am 6. September 1985 schloß die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die folgende Regelung der Ergebnisbeteiligung enthält:

„...“

3. Betriebsspezifische Regelungen

Die Ziffern ... 11 d (Teil “Ergebnisbeteiligung“) ... der E -Betriebsvereinbarung vom 09.11.79 werden wie folgt speziell geregelt:

...

c) Ergebnisbeteiligung (Urlaubsgeld)

Betriebsangehörige, denen eine Weihnachtsgewährung gewährt worden ist, erhalten im darauffolgenden Kalenderjahr eine Ergebnisbeteiligung, deren prozentuale Bemessungsgrundlage der vorjährigen Weihnachtsgewährung entspricht. Als Grundlage zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung gilt die Vergütung des Monats Mai. Die Ergebnisbeteiligung kommt zur Auszahlung, wenn eine Dividende von nicht weniger als 4 % ausgeschüttet wird. Sollte sie niedriger liegen, werden 50 % des bei 4 %iger Dividende zur Auszahlung kommenden Betrages gewährt.

Solange eine Ergebnisbeteiligung gezahlt wird, ist mit dieser Zahlung gleichzeitig die Zahlung eines betrieblichen Urlaubsgeldes abgegolten. Im Falle der Einführung eines tarifvertraglichen Urlaubsgeldes wird der Betrag der Ergebnisbeteiligung auf dieses tarifliche Urlaubsgeld angerechnet.

Die Ergebnisbeteiligung ist nur an die Betriebsangehörigen zu zahlen, die sich am Auszahlungstag, der für jedes Jahr von der Geschäftsführung festgesetzt wird, in einem



ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Betriebsangehörige, die wegen Erreichung der tarifvertraglichen Altersgrenze oder wegen Betriebs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem aktiven Dienst der SN-Gas ausscheiden, erhalten unter den vorstehenden Voraussetzungen die Ergebnisbeteiligung, solange ihnen eine Weihnachtszuwendung gewährt wurde, die sich aus der vor dem Ausscheiden abgeleisteten Dienstzeit errechnet. Beim Ausscheiden eines Betriebsangehörigen durch Tod gilt die vorstehende Regelung sinngemäß. Die Ergebnisbeteiligung wird in diesem Falle an die Hinterbliebenen gezahlt.

...

Der Anspruch auf Zahlung einer Ergebnisbeteiligung ist nach den Regelungen dieser Betriebsvereinbarungen davon abhängig, ob und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer für das vergangene Kalenderjahr eine Weihnachtszuwendung gewährt wurde. Soweit der Kläger einen Anspruch auf die Weihnachtszuwendung hatte, sind die entsprechenden Ergebnisbeteiligungen geleistet worden; für 1994 hat der Kläger eine der erhaltenen Weihnachtszuwendung entsprechende anteilige Ergebnisbeteiligung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts bekommen; darüber hinaus ist die Beklagte zur Zahlung eines weiteren Zwölftels rechtskräftig verurteilt worden. Darüber hinausgehende Ansprüche bestehen nicht, da auch weitere Ansprüche auf Weihnachtsgeld nicht gegeben sind.

Die Betriebsvereinbarung verstößt auch nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen 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 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 14; 6. Dezember 1995 - 10 AZR 123/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 186 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 68; 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 113 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 110; 11. September 1985 - 7 AZR 371/83 - BAGE 49, 346*). Dieser Grundsatz ist auch bei Regelungen einer Betriebsvereinbarung zu beachten.



Danach verstößt die Betriebsvereinbarung nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Betriebsvereinbarung knüpft den Anspruch auf Ergebnisbeteiligung an den Anspruch auf Weihnachtsgeldanspruch und macht ihn damit von denselben Voraussetzungen abhängig, die die Tarifvertragsparteien für das Bestehen eines Weihnachtsgeldanspruchs normiert haben. Dies ist im Hinblick auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ebensowenig zu beanstanden wie die tarifliche Regelung des Weihnachtsgeldanspruchs (vgl. II 1 c der Gründe).

3. Soweit sich der Kläger in der Revisionsinstanz zur Begründung seiner Ansprüche auf eine Rahmenbetriebsvereinbarung zwischen der E und dem Gesamtbetriebsrat der E vom 12. Dezember 1989 berufen hat, wonach Pensionäre eine Weihnachtsgeldzahlung erhalten, handelt es sich um einen in der Revisionsinstanz grundsätzlich unbeachtlichen neuen Tatsachenvortrag. Auch darauf können deshalb die Klageansprüche nicht gestützt werden.

Im übrigen kann allein die Vorlage der Rahmenbetriebsvereinbarung und die Behauptung, die Beklagte gewähre Pensionären eine Weihnachtsgeldzahlung, den vom Kläger geltend gemachten Anspruch nicht begründen. Der Kläger hat die Voraussetzungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung nicht dargelegt, insbesondere nicht, daß der Versorgungsfall im Sinne der Pensions- oder Versorgungsordnung der Beklagten eingetreten ist. Mangels eines entsprechenden Tatsachenvortrags des Klägers läßt sich aber auch nicht beurteilen, ob die eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit beziehenden Arbeitnehmer den vom Kläger angeführten Pensionären gleichzustellen sind. Insbesondere ist nicht ersichtlich, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Alters- oder Invalidenversorgung gewährt.

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

Hauck

Böck

Reinecke

N. Schuster

Peters



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS