

Aktenzeichen: 10 AZR 681/92
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 30. März 1994
- 10 AZR 681/92 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 08. Mai 1992
- 8 Ca 830/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. September 1992
- 15 Sa 839/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgratifikation - Gleichbehandlung von Angestellten
und Arbeitern

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Gewährt ein Arbeitgeber den Angestellten eine höhere Weihnachtsgratifikation als den gewerblichen Arbeitnehmern, so liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vor, wenn er damit den Zweck verfolgt, eine Benachteiligung der Angestellten bei der Zahlung übertariflicher Zulagen auszugleichen (Bestätigung von BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 681/92
15 Sa 839/92 Düsseldorf

Verkündet am
30. März 1994

Im Namen des Volkes!

Bartel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. März 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Femppel und Holze für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom



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



11. September 1992 - 15 Sa 839/92 - aufgehoben.

2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Mai 1992 - 8 Ca 830/92 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe eines Weihnachtsgeldes für das Jahr 1991.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem Jahre 1971 als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. Oktober 1976 i.d.F.v. 29. Februar 1988 Anwendung. Die Sonderzahlung beträgt danach für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 20 % und 50 % eines Monatsverdienstes bzw. einer Monatsvergütung.

Die Beklagte beschäftigt 149 gewerbliche Arbeitnehmer und 27 Angestellte. Sie zahlte ihren Angestellten seit 20 Jahren als



Weihnachtsgeld ein volles 13. Monatsgehalt. Die gewerblichen Arbeitnehmer erhielten bis zum Jahre 1990 einschließlich nur die tariflich vorgesehene Sonderzahlung.

Im Jahre 1991 fanden zwischen der Geschäftsleitung der Beklagten und dem Betriebsrat Gespräche über eine Erhöhung des Weihnachtsgeldes statt. Die Beklagte gewährte daraufhin über die tariflich vorgesehene Leistung hinaus allen Arbeitnehmern einen Betrag von 850,-- DM brutto als einmalige Sonderzahlung. Weiter zahlte sie an die Angestellten die Differenz zu einem vollen 13. Monatsgehalt.

Nachdem der Kläger mit Schreiben vom 24. Januar 1992 die Zahlung der Differenz zu seinem vollen durchschnittlichen Monatseinkommen verlangt hatte, teilte ihm die Beklagte mit Schreiben vom 29. Januar 1992 u.a. mit, daß die Zahlung des vollen 13. Monatsgehaltes an die Angestellten zum Ausgleich der Nachteile im Bereich der übertariflichen Zulagen erfolgt sei. Unstreitig erhielten die gewerblichen Arbeitnehmer im Jahre 1991 im Durchschnitt einen Betrag von 4.822,73 DM als übertarifliche Zulagen, während den Angestellten durchschnittlich ein Betrag von 3.844,93 DM gezahlt wurde.

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beklagte sei nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, ihm ein Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen durchschnittlichen Monatsverdienstes zu zahlen. Er hat daher beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.206,92 DM
brutto nebst 4 % Zinsen vom Nettobetrag seit dem
18. Februar 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liege nicht vor. Die Gruppe der Angestellten habe aufgrund betrieblicher Übung auch für das Jahr 1991 ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgeld erhalten. Dies sei auch sachlich gerechtfertigt. Die höhere Zahlung an die Angestellten sei im Hinblick darauf erfolgt, daß diese im Durchschnitt im Jahre 1991 geringere übertarifliche Zulagen als die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten hätten. Im übrigen hätten die gewerblichen Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch Mehrarbeit höhere Verdienste zu erzielen als vergleichbare Angestellte. Außerdem sollte den Angestellten durch das höhere Weihnachtsgeld ein Anreiz zu weiterer Betriebstreue gegeben werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufungsgerichtlichen Urteils und zur Wiederherstellung des die



Klage abweisenden erstinstanzlichen Urteils. Dem Kläger steht ein Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen Monatsverdienstes nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch des Klägers auf die Differenz zwischen dem ihm von der Beklagten gewährten Weihnachtsgeld und einem vollen Monatsverdienst sei aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes begründet. Für die unterschiedliche Behandlung von Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern bei der Gewährung des Weihnachtsgeldes bestehe kein sachlicher Grund.

Soweit die Zahlung des Weihnachtsgeldes den Zweck habe, zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen der Arbeitnehmer beizutragen, sei eine Differenzierung hinsichtlich der Höhe zwischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern nicht gerechtfertigt. Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte mit der höheren Zahlung an die Angestellten den Zweck verfolgt habe, eine weitere Betriebsbindung zu erreichen, lägen nicht vor. Auch der Umstand, daß die gewerblichen Arbeitnehmer anders als die Angestellten die Möglichkeit hätten, durch Mehrarbeit einen zusätzlichen Arbeitsverdienst zu erzielen, rechtfertige keine höhere Zahlung an die Angestellten anlässlich des Weihnachtsfestes. Diese sei auch nicht im Hinblick darauf sachlich gerechtfertigt, daß die gewerblichen Arbeitnehmer im Jahre 1991 im Durchschnitt 977,80 DM brutto mehr übertarifliche Leistungen als die Angestellten erhalten hätten. Das höhere Weihnachtsgeld für die Angestellten übersteige den zum Ausgleich höherer überta-



erforderlichen Betrag. Dies zeige, daß die Beklagte nicht übertarifliche Leistungen habe ausgleichen, sondern an der überholten Auffassung habe festhalten wollen, es dürfe ohne sachlichen Grund zwischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern differenziert werden.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann im Ergebnis nicht zugestimmt werden.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt es dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen (BAGE 49, 346 = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Gewährt ein Arbeitgeber nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip Leistungen, so muß er die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß kein Arbeitnehmer hiervon aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (ständige Rechtsprechung; BAG Urteil vom 6. Oktober 1993 - 10 AZR 450/92 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; Urteil vom 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - m.w.N., zur Veröffentlichung bestimmt).

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entfällt auch nicht schon deshalb, weil die ohne sachlichen Grund begünstigte Gruppe kleiner als die benachteiligte Gruppe ist (BAGE 45, 76, 81 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



2. Der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes steht entgegen der Auffassung der Beklagten nicht entgegen, daß die Zahlung eines höheren Prozentsatzes des Einkommens an die Angestellten als an die gewerblichen Arbeitnehmer auf einer betrieblichen Übung beruht. Wenn der Arbeitgeber aufgrund eines generalisierenden Prinzips Leistungen gewährt, unterliegt sein Verhalten auch dann der Überprüfung nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn für die begünstigte Gruppe aufgrund langjähriger betrieblicher Übung Rechtsansprüche erwachsen sind. Steht die betriebliche Übung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht in Einklang, so können die Arbeitnehmer der benachteiligten Gruppe eine Behandlung nach Maßgabe der betrieblichen Übung verlangen.

3. Ist damit die Gewährung eines höheren Prozentsatzes des Einkommens als Weihnachtsgeld an die Angestellten als an die gewerblichen Arbeitnehmer durch die Beklagte nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beurteilen, so geht das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt ist, wenn der Zweck der Weihnachtsgratifikation außer in der zusätzlichen Vergütung für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste nur noch darin besteht, zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen der Arbeitnehmer beizutragen. Sowohl gewerbliche Arbeitnehmer als auch Angestellte haben in der Vergangenheit in gleicher Weise Arbeitsleistungen erbracht. Zusätzliche Aufwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes fallen bei Angehörigen beider Gruppen gleichermaßen an (BAGE 45, 76, 80 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



4. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht ferner aus, daß ein sachlicher Grund für eine Differenzierung entgegen der Auffassung der Beklagten nicht aus dem Umstand hergeleitet werden kann, daß die gewerblichen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, durch Mehrarbeit zusätzliches Einkommen zu erzielen und dies bei den Angestellten nicht der Fall sei.

Der Mehrarbeitsverdienst der gewerblichen Arbeitnehmer ist ein Äquivalent für eine entsprechende Arbeitsleistung. Deshalb ist es sachlich nicht gerechtfertigt, die Weihnachtsgratifikation für die Angestellten deswegen zu erhöhen, weil es bei ihnen an einer solchen Mehrarbeitsleistung fehlt.

5. Ein sachlicher Grund, den Angestellten einen höheren Prozentsatz des Einkommens als Weihnachtsgratifikation zu gewähren als den gewerblichen Arbeitnehmern kann allerdings darin liegen, die Angestellten durch die Zahlung einer höheren Gratifikation an den Betrieb zu binden, weil ihr Weggang zu besonderen Belastungen führt. Eine solche mit der höheren Zahlung bezweckte Betriebsbindung kann z.B. in der Vereinbarung von Rückzahlungsvorbehalten zum Ausdruck kommen (vgl. BAGE 45, 76, 83 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben sich jedoch keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte mit der Gewährung des höheren Weihnachtsgeldes an die Angestellten einen derartigen Zweck verfolgt hat.



6. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Gewährung einer höheren Weihnachtsgratifikation an eine Gruppe von Arbeitnehmern liegt auch dann nicht vor, wenn mit ihr der Zweck verfolgt wird, höhere übertarifliche Leistungen auszugleichen, die ohne besondere Zweckbindung an eine andere Gruppe von Arbeitnehmern gewährt werden (BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

a) Insoweit macht die Beklagte geltend, daß an die gewerblichen Arbeitnehmer allgemeine übertarifliche Zulagen und damit solche ohne besondere Zweckbindung im Jahre 1991 durchschnittlich in Höhe von 4.822,73 DM und an Angestellte in Höhe von 3.844,93 DM gezahlt worden seien. Diese Benachteiligung der Angestellten habe sie durch die Zahlung des höheren Weihnachtsgeldes ausgleichen wollen. Das Landesarbeitsgericht sieht darin keinen sachlichen Grund für eine Differenzierung, weil die Angestellten mit einem vollen Monatseinkommen als Weihnachtsgeld mehr erhalten hätten, als zum Ausgleich des Differenzbetrages von 977,80 DM hinsichtlich der durchschnittlichen übertariflichen Zulagen notwendig gewesen wäre.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Beklagte an die Angestellten im Jahre 1991 im Durchschnitt 977,80 DM weniger an allgemeinen übertariflichen Zulagen gezahlt hat als an die gewerblichen Arbeitnehmer. Damit lag insoweit eine Benachteiligung der Gruppe der Angestellten hinsichtlich der übertariflichen Entgeltbestandteile vor, die

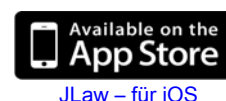


die Beklagte zutreffend ohne die Einbeziehung von übertariflichen Zulagen für die Mehrarbeitsstunden der gewerblichen Arbeitnehmer berechnet hat.

Diese Benachteiligung der Angestellten konnte die Beklagte ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz durch die Zahlung eines vollen Monatseinkommens als Weihnachtsgeld an die Angestellten ausgleichen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht, daß ein Ausgleich nur in einem rechnerisch der Differenz hinsichtlich der übertariflichen Zulagen entsprechenden Umfang erfolgen darf. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nur eine sachwidrige Ungleichbehandlung. Ist hingegen gemessen am Zweck der Leistung eine Gruppenbildung gerechtfertigt, so muß der Arbeitgeber die Leistung für jede Gruppe nicht so bemessen, daß sich derselbe Gesamtbetrag aus übertariflichen Zulagen und Weihnachtsgratifikation ergibt. Ebenso wie eine sachgerechte Gruppenbildung nicht dadurch unzulässig wird, daß innerhalb der Gruppe nicht mehr differenziert wird (BAGE 45, 76, 84 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung), sind unterschiedliche Leistungen an die gewerblichen Arbeitnehmer und an die Angestellten nur dann sachwidrig, wenn sie in keinem sachgerechten Verhältnis mehr zueinander stehen.

Davon kann vorliegend nicht ausgegangen werden. Alle Arbeitnehmer erhielten im Jahre 1991 die tariflich vorgesehene Sonderzahlung und zusätzlich einen Betrag von 850,-- DM als freiwilliges Weihnachtsgeld. Wenn die Angestellten darüber hinaus die



Differenz zu ihrem vollen Monatsgehalt zum Ausgleich dafür erhielten, daß den gewerblichen Arbeitnehmern ca. 1000,-- DM mehr an übertariflichen Zulagen gezahlt wurde, so liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, daß die erhöhte Zahlung an die Angestellten diesen Betrag im Durchschnitt in einer Weise überstieg, der durch den Zweck der Leistung nicht mehr zu begründen ist.

b) Die Beklagte hat den von ihr mit der erhöhten Zahlung des Weihnachtsgeldes an die Angestellten verfolgten Zweck dem Kläger gegenüber auch rechtzeitig offen gelegt. Nach der Rechtsprechung des Fünften Senats (BAGE 33, 57, 62 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) und des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - zur Veröffentlichung bestimmt) muß der Arbeitgeber den Grund für eine Ungleichbehandlung, falls dieser für den Arbeitnehmer nicht ohne weiteres erkennbar ist, spätestens dann offen legen, wenn ein von der Vergünstigung ausgeschlossener Arbeitnehmer Gleichbehandlung verlangt.

Diese Voraussetzung hat die Beklagte erfüllt. Nachdem der Kläger mit Schreiben vom 24. Januar 1992 unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz die Zahlung eines vollen Monatsverdienstes als Weihnachtsgeld verlangt hatte, hat die Beklagte ihn mit Schreiben vom 29. Januar 1992 darauf hingewiesen, daß mit der höheren Zahlung des Weihnachtsgeldes an die Angestellten die Benachteiligung bei der Zahlung übertariflicher Zulagen ausgeglichen werden sollte.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Matthes Dr. Freitag Hauck
 Femppel Holze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)