

Aktenzeichen: 10 AZR 805/95

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 25. September 1996
- 10 AZR 805/95 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. März 1995
- 6 Ca 5782/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 05. September 1995
- 3 (17) Sa 596/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgeld - Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 805/95

3 (17) Sa 596/95 Düsseldorf

Verkündet am
25. September 1996

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 25. September 1996 durch den Richter Hauck als Vorsitzenden, die Richter Böck und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Weidner und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. September 1995 - 3 (17) Sa 596/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

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. Die Klägerin war von 1984 bis zum 31. Dezember 1993 als Gruppenleiterin bei der Beklagten beschäftigt. Diese führt Kurse zur gezielten Reduzierung bzw. Erhaltung des Körpergewichts durch. In ihrer Hauptverwaltung in D werden etwa 20 Büroangestellte beschäftigt, die ein monatliches Festgehalt beziehen. Bis Ende 1993 waren etwa 400 Gruppenleiterinnen im Außendienst für die Beklagte tätig. Deren Aufgabe war die Betreuung von Kundengruppen.

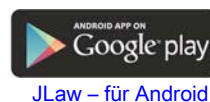
Neben diesen Gruppenleiterinnen beschäftigte die Beklagte zuletzt noch etwa zehn Gebietsleiterinnen und drei Trainerinnen.

Aufgabe der Gebietsleiterinnen war die Verwaltung eines von mehreren Gruppenleiterinnen betreuten Gebietes und deren Leitung. Die Trainerinnen waren für die Aus- und Weiterbildung der Gruppenleiterinnen verantwortlich.

Ihren Büroangestellten, Gebietsleiterinnen und Trainerinnen zahlte die Beklagte jährlich ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Die Gruppenleiterinnen erhielten dagegen nur



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



eine nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Weihnachtsgratifikation in Höhe von 30 bis 50 % ihres durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes, bei dem die "Boni" nicht berücksichtigt wurden.

Den vor 1989 eingestellten Gruppenleiterinnen war die Zahlung eines Weihnachtsgeldes ohne eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall eines Ausscheidens im 1. Quartal des Folgejahres zugesagt worden. Die ab dem Jahre 1989 eingestellten Gruppenleiterinnen und alle anderen Mitarbeiter der Beklagten sind vertraglich verpflichtet, das gezahlte Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 31. März des Folgejahres beendet wird. Außerdem ist in den mit diesen Arbeitnehmern getroffenen vertraglichen Vereinbarungen im Gegensatz zu den mit den übrigen Arbeitnehmern (d. h. den vor 1989 eingestellten Gruppenleiterinnen) getroffenen Regelungen festgelegt, daß es sich bei der Weihnachtsgratifikation um eine freiwillige, jederzeit ganz oder teilweise widerrufbare Leistung handelt.

Die Klägerin meint, es stelle einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar, daß ihr im Gegensatz zu den Büroangestellten, Gebietsleiterinnen und Traineeinnen keine volle, sondern nur eine halbe Monatsvergütung als Weihnachtsgeld ausgezahlt worden sei. In der Revisionsinstanz hat sie für die Jahre 1992 und 1993 die entsprechenden Unterschiedsbeträge geltend gemacht.



- 4 -

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.939,90 DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 9. Juni 1994 zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie meint, die Ungleichbehandlung der Gruppenleiterinnen sei
dadurch gerechtfertigt, daß diese im Gegensatz zu den Büroange-
stellten die Möglichkeit hätten, durch die erfolgsabhängigen "Bo-
ni" ihre monatliche Vergütung zu erhöhen. Das höhere Weihnachts-
geld für die Büroangestellten stelle dafür einen Ausgleich dar.
Auch die Trainerinnen würden nur arbeitszeitbezogen entlohnt,
weshalb sie ebenfalls - wie die Büroangestellten - mit den Grup-
penleiterinnen nicht vergleichbar seien.

Hinzu komme, daß es wegen der Arbeitsmarktlage auf dem
Dienstleistungssektor im Bereich der Hauptverwaltung in D
erforderlich gewesen sei, den dort beschäftigten Verwal-
tungsangestellten und den der Hauptverwaltung näher stehenden Ge-
bietsleiterinnen und Trainerinnen ein volles 13. Monatsgehalt zu
zahlen.

Auch seien die Gebietsleiterinnen u. a. deshalb nicht mit
den Gruppenleiterinnen vergleichbar, weil diese in der Betriebs-
hierarchie über den Gruppenleiterinnen stünden und es ihr als Ar-
beitgeberin erlaubt sein müsse, diesen für den Betrieb besonders
wichtigen Arbeitnehmern eine höhere Entlohnung zu gewähren als
den Gruppenleiterinnen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Letztlich beruft sich die Beklagte noch darauf, daß Zweck des den vor 1989 eingestellten Gruppenleiterinnen gezahlten Weihnachtsgeldes in erster Linie gewesen sei, die erwiesene Betriebs-treue zu entlohnen. Bei den übrigen Beschäftigten sei in besonderer Weise auf eine künftige Bindung an den Betrieb abgestellt worden, weshalb mit diesen auch eine Rückzahlungsvereinbarung bei vorzeitigem Ausscheiden vereinbart worden sei. Wäre der Klägerin ein Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen durchschnittlichen Monatsverdienstes gezahlt worden, wäre sie gegenüber den übrigen Mitarbeitern auch insofern bessergestellt worden, als sie diese Zahlungen im Gegensatz zu jenen vorbehaltlos, d. h. nicht nur als freiwillige Leistung, erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der zunächst auf die Differenzbeträge für die Jahre 1990 bis 1993 gerichteten Klage nur teilweise stattgegeben. Die Klage für die Jahre 1990 und 1991 hat es wegen Verjährung abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage auch im übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Für die Jahre 1992 und 1993 steht der Klägerin auch unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Anspruch auf Weihnachtsgratifikationen in Höhe von jeweils einem vollen Monatsverdienst zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch der Klägerin deshalb verneint, weil ein Verstoß gegen den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vorliege. Die Beklagte verfolge mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes nämlich verschiedene Zwecke.

Die Weihnachtsgeldzusage für die Klägerin und die übrigen vor 1989 eingestellten anderen Gruppenleiterinnen mache den Anspruch auf die Gratifikation nur von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig, während die Zusage für die übrigen Beschäftigten neben einem Freiwilligkeitsvorbehalt eine Rückzahlungsklausel für den Fall des Ausscheidens bis zum 31. März des Folgejahres enthalte. Damit erschöpfe sich der Zweck der Weihnachtsgeldzahlung bei diesen Arbeitnehmern nicht alleine in der zusätzlichen Vergütung für geleistete Dienste, Betriebstreue und dem Zuschuß zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Mehraufwendungen, sondern Zweck der Gratifikation sei auch, diese Beschäftigtengruppe bis zum 31. März des Folgejahres an den Betrieb zu binden.

Darüber hinaus sei bei der Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung sachliche Gründe gegeben seien, auch zu berücksichtigen, daß die Weihnachtsgeldzusage für die Klägerin und die anderen vor 1989 eingestellten Gruppenleiterinnen im Ge-



gensatz zu der Zusage für die anderen Mitarbeitergruppen nicht unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt stehe.

Unschädlich sei auch, daß die Beklagte sich nicht unverzüglich nach dem Gleichbehandlungsbegehren der Klägerin auf den Differenzierungsgrund der unterschiedlichen Zweckrichtung der Weihnachtsgeldzahlung berufen habe. Der Klägerin seien diese mit den Gratifikationszahlungen erfolgten unterschiedlichen Zwecke nämlich erkennbar gewesen.

II. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis und zum Teil auch in der Begründung.

1. Daß die Klägerin von der Beklagten in den Jahren 1992 und 1993 nur ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Bruttomonatsentgelts erhalten hat, die Büroangestellten, Gebietsleiterinnen und Trainerinnen jedoch ein solches in Höhe eines vollen Bruttomonatsgehaltes, stellt keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwehrt es der Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechterzustellen (BAGE 49, 346 = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern 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 (BAG Urteil vom 6. Oktober 1993 - 10 AZR 450/92 - AP Nr. 107 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

b) Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch dann zu beachten, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter in an Hand objektiver Merkmale abgrenzbare Gruppen unterteilt und mit den Arbeitnehmern der einzelnen Gruppen unterschiedliche vertragliche Vereinbarungen trifft, wobei die vertraglichen Vereinbarungen für die derselben Arbeitnehmergruppe angehörenden Arbeitnehmer jeweils gleich sind.

In einem solchen Falle liegen nämlich keine individuell ausgehandelten arbeitsvertraglichen Vereinbarungen vor, bei denen der Gleichbehandlungsgrundsatz wegen des Vorranges der Vertragsfreiheit nicht zur Anwendung kommt (vgl. BAG Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, m.w.N.).

Da im zu entscheidenden Falle die Beklagte mit der Arbeitnehmergruppe der Gruppenleiterinnen bezüglich der Höhe und der Anspruchsvoraussetzungen des Weihnachtsgeldes andere Vereinbarungen getroffen hat als mit den Gruppen der Verwaltungsangestellten, Gebietsleiterinnen und Trainerinnen, war somit der Gleichbehandlungsgrundsatz von der Beklagten zu beachten.

c) Der Umstand, daß die Gruppe der Gruppenleiterinnen zahlenmäßig erheblich größer ist als die der übrigen Arbeitnehmer, führt



nicht dazu, daß alleine bereits deshalb eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausscheidet (BAG Urteil vom 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP Nr. 113 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

d) Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann aber nur dann vorliegen, wenn einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gegenüber anderen Mitarbeitern ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Deshalb setzt die Feststellung eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz voraus, daß feststeht, daß eine solche Benachteiligung überhaupt vorliegt. Dabei kann sich die Benachteiligung sowohl als eine solche in rechtlicher als auch eine solche in wirtschaftlicher Hinsicht darstellen.

Im zur Entscheidung stehenden Falle läßt sich eine Benachteiligung der Gruppe der Arbeitnehmer der Beklagten, die kein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgeld erhält, gegenüber den anderen Mitarbeitern, denen ein solches gewährt wird, nicht feststellen.

Die Klägerin und die vor dem Jahre 1989 eingestellten Gruppenleiterinnen erhalten das jährliche, nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Weihnachtsgeld ohne einen Freiwilligkeitsvorbehalt und ohne eine Rückzahlungsklausel.

Daraus folgt, daß diese Mitarbeiterinnen einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine jährliche Weihnachtsgeldzahlung in



der von der Betriebszugehörigkeit abhängigen Höhe haben und nicht zur Rückzahlung verpflichtet sind, wenn sie vor einem bestimmten Stichtag aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausscheiden. Im Gegensatz dazu stehen die Weihnachtsgeldzahlungen an die übrigen Arbeitnehmer, die ein volles 13. Monatseinkommen als Weihnachtsgeld erhalten, unter dem Vorbehalt, daß es sich dabei um freiwillige Leistungen der Beklagten handelt, auf welche kein Rechtsanspruch besteht. Außerdem enthalten diese Weihnachtsgeldzahlungen den Vorbehalt, daß Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 31. März des jeweiligen Folgejahres beendet werden, entweder kein Weihnachtsgeld erhalten oder erhaltenes Weihnachtsgeld zurückzahlen müssen. Solche Klauseln werden von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich als zulässig anerkannt (vgl. BAG Urteil vom 9. Juni 1993 - 10 AZR 529/92 - BAGE 73, 217 = AP Nr. 150 zu § 611 BGB Gratifikation).

Damit hat die Klägerin bezüglich des Anspruches auf ein Weihnachtsgeld eine erheblich stärkere Rechtsstellung als die von ihr als Vergleichsgruppe herangezogenen anderen Mitarbeiter der Beklagten. Ihr kann der Anspruch auf ein Weihnachtsgeld durch die Beklagte nämlich nicht einseitig durch Berufung auf einen Freiwilligkeitsvorbehalt entzogen werden. Vielmehr bedürfte es dafür einer Änderungskündigung, welche die Klägerin auf ihre soziale Rechtfertigung durch eine Feststellungsklage nach § 2 KSchG überprüfen lassen könnte, oder aber einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages. Außerdem behält die Klägerin ihren Weihnachtsgeldanspruch auch dann, wenn sie bis zum 31. März des jeweiligen Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.



Diese gegenüber den anderen Arbeitnehmern verbesserte Rechtsstellung führt dazu, daß nicht festgestellt werden kann, ob die Beklagte die Klägerin gegenüber den Mitarbeitern, die ein volles Monatseinkommen als Weihnachtsgeld erhalten, benachteiligt.

Zwar ist es nicht möglich, rechnerisch festzustellen, wie die rechtliche Besserstellung der Klägerin gegenüber der wirtschaftlichen Besserstellung derjenigen Arbeitnehmer, die ein Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen Monatseinkommens erhalten haben, finanziell zu bewerten ist. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es jedoch nicht, daß ein Ausgleich zwischen der rechtlichen und der wirtschaftlichen Besserstellung nur in einem rechnerisch eindeutig nachvollziehbaren Umfange erfolgen darf. Die Beklagte muß die Leistungen für jede Gruppe nicht so bemessen, daß sich die Benachteiligung oder Bevorzugung einer Gruppe bei der Höhe des Weihnachtsgeldes mit der Bevorzugung oder Benachteiligung in anderer Hinsicht - nämlich bei der stärkeren oder schwächeren Rechtsposition - rechnerisch "die Waage hält". Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nämlich nur eine sachwidrige Ungleichbehandlung.

An einer solchen fehlt es aber, wenn sich nicht an Hand objektiver Kriterien allgemein beurteilen läßt, ob eine Arbeitnehmergruppe oder einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen Mitarbeitern überhaupt benachteiligt werden, sondern wenn es jeweils von den Umständen des Einzelfalles abhängt, ob eine für einen Arbeitnehmer geltende Regelung günstiger oder schlechter ist als die für andere Arbeitnehmer geltende.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dies ist vorliegend der Fall. Würde nämlich die Klägerin bis zum 31. März eines Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund einer Eigenkündigung ausscheiden, so dürfte sie ihr halbes Monatsgehalt als Weihnachtsgeld behalten, während im gleichen Falle eine der Arbeitnehmerinnen, die ein volles Monatseinkommen als Weihnachtsgeld erhalten haben, dieses an die Beklagte zurückzahlen müßte. Dies stellte eine Bevorzugung der Klägerin dar. Eine solche träte auch dann ein, wenn die Beklagte von ihrem Freiwilligkeitsvorbehalt Gebrauch machen würde und für die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Weihnachtsgeldzahlung verringern oder gänzlich einstellen würde. Die Klägerin behielte nämlich in einem solchen Falle ihren Rechtsanspruch auf ein halbes Monatseinkommen als Weihnachtsgeld (so bereits in Parallelverfahren: BAG Urteil vom 27. März 1996 - 10 AZR 799/95 - n.v. und Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Daß die Beklagte der Klägerin die Gründe für die Differenzierung bei der Höhe des Weihnachtsgeldes nicht alsbald mitgeteilt hatte, nachdem sich diese auf einen Anspruch auf Gleichbehandlung berufen hatte, sondern sich erst im Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung u. a. auch darauf berufen hat, daß die Weihnachtsgeldzahlungen an die Klägerin vorbehaltlos erfolgt sind, hat keine rechtlichen Auswirkungen.

Der Senat kann es - wie bereits im Urteil vom 8. März 1995 (- 10 AZR 208/94 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorge-



sehen) - auch im zur Entscheidung stehenden Rechtsstreit dahinstehen lassen, ob den Entscheidungen des Fünften und Dritten Senats (BAG Urteile vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung) zu folgen ist, daß die alsbaldige Offenlegung der nicht ohne weiteres erkennbaren Gründe für eine Differenzierung Voraussetzung dafür ist, daß sich der Arbeitgeber auf diese Gründe berufen kann.

Wie das Landesarbeitsgericht in von der Revision nicht angegriffener Weise festgestellt hat, war es nämlich der Klägerin erkennbar, daß ihr das Weihnachtsgeld jährlich unter anderen rechtlichen Bedingungen als den übrigen von ihr herangezogenen "besergestellten" Mitarbeitern gewährt wurde. Sie konnte nämlich erkennen, daß sie im Gegensatz zu diesen das geringere Weihnachtsgeld ohne einen Freiwilligkeits- und Rückzahlungsvorbehalt erhielt. Ergibt sich aber der Grund für eine Ungleichbehandlung bereits aus der Ausgestaltung der Leistung, entfällt die alsbaldige Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bezüglich der Differenzierungskriterien auch nach der oben zitierten Rechtsprechung des Dritten und Fünften Senats (vgl. insbesondere BAGE 33, 57, <63> = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Demnach hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen, so daß die Revision der Klägerin zurückzuweisen war.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Hauck

Fischermeier

Böck

Weidner

Schlaefke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)