

Aktenzeichen: 10 AZR 876/95

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 31. Juli 1996
- 10 AZR 876/95 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 25. Mai 1994
- 9 Ca 9505/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 19. Juli 1995
- 2 Sa 300/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgeld - Dienstjahreszuschlag

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 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 876/95

2 Sa 300/94 Bremen

Verkündet am
31. Juli 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 aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie den ehren-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Juli 1995 - 2 Sa 300/94 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 25. Mai 1994 - 9 Ca 9505/92 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

T a b e s t a n d :

Der Kläger war früher bei der M GmbH (D) in der Betriebsstätte W straÙe in B beschäftigt. Diese Firma wurde im Jahre 1991 mit der Fa. M - und S GmbH (M) unter gleichzeitiger Umfirmierung in die ST

11 . . .



ANDROID APP ON
Google play

JLaw – für Android

Available on the
App Store

Dienstzeiten werden bei der ST
GmbH anerkannt. Dies gilt auch für die Ruhe-
geldanwartschaften.

...

Am 1. Juli 1992 wurde die Betriebsstätte W straße
aufgelöst. Die Mitarbeiter - so auch der Kläger - wurden in den
Betrieb B , straße, der Beklagten übernommen. Aus
Anlaß der Betriebsauflösung wurde zwischen der Geschäftsführung
der Beklagten und dem Betriebsrat der Betriebsstätte W straße,
dessen Vorsitzender der Kläger war, am 1. Juli 1992 ein
Interessenausgleich/Sozialplan abgeschlossen, der u.a. regelt:

"Die kollektiven Vereinbarungen der Betriebsstät-
te W straße erlöschen zum Zeitpunkt der Auflö-
sung der Betriebsstätte W straße. Die Ansprü-
che der MitarbeiterInnen aus diesen kollektiven
Vereinbarungen enden zum Zeitpunkt ihrer Verset-
zungen. An ihre Stelle treten die im jeweilig
aufnehmenden Betrieb geltenden Betriebsvereinba-
rungen/Regelungsabsprachen/Dienstanweisungen.

...

3.1.3 Die materiellen Ansprüche aus der D -Be-
triebsordnung in der Fassung vom 1.1.1990

...

7. Dienstzeiten und Dienstzeitanrechnung
gelten bis zum Zeitpunkt der Harmonisie-
rung der entsprechenden Regelungen in
der ST weiter.

...

3.4 Besitzstand
Aufgrund kollektiver Regelungen des aufneh-
menden Betriebes darf für einzelne Mitar-
beiterInnen keine finanzielle Schlechter-
stellung bezgl. des Gehaltes erfolgen.

4. Verweis auf Interessenausgleich/Sozialplan
vom 18.12.1991
Im übrigen gelten die Regelungen des D /
M -Interessenausgleichs/Sozialplans vom
18.12.1991."



- 4 -

Unter dem 5. November 1992 unterzeichneten die Geschäftsführung der Beklagten und der Betriebsrat B -H straße eine Regelung über das Weihnachtsgeld 1992, die u.a. folgendes vorsah:

"...

2. Grundbetrag

60 % des monatlichen Durchschnittsverdienstes aus dem Zeitraum August bis Oktober 1992, mindestens jedoch DM 2.700,--.

3. Dienstjahreszuschlag

1 % des Durchschnittsverdienstes pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit.

..."

Für die Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte W staße ist in Ziffer 1 2. Absatz geregelt:

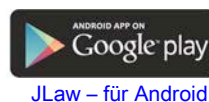
"Für die Tarif-Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte B -V /W straße kommt die Ziffer 3 (Dienstjahreszuschlag) nicht zum Tragen."

In den ehemaligen Firmen M und D war die Weihnachtsgeldzahlung unterschiedlich geregelt. Das Weihnachtsgeld bei der M - das jeweils für das laufende Jahr durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt wurde - entsprach den Ziffern 2 und 3 der Weihnachtsgeldregelung vom 5. November 1992, bei der D wurde ein Dienstjahreszuschlag (Ziffer 3 der Weihnachtsgeldregelung vom 5. November 1992) nicht gezahlt.

Der Kläger verlangt mit der Klage die Zahlung des Dienstjah-



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



- 5 -

reszuschlags für 19 bei der D und ihren Rechtsvorgängerinnen verbrachte Dienstjahre in der unstreitigen Höhe von 1.252,52 DM brutto. Er ist der Auffassung, die Herausnahme der Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte W straße aus der Regelung über den Dienstjahreszuschlag verstoße gegen die Interessenausgleiche/ Sozialpläne vom 18. Dezember 1991 und vom 1. Juli 1992 und gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Außerdem habe die Beklagte dem Betriebsrat W straße bei den Verhandlungen über den Interessenausgleich/Sozialplan vom 1. Juli 1992 die Gleichbehandlung der Mitarbeiter der ehemaligen Firmen D und M hinsichtlich des Weihnachtsgeldes zugesagt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.252,52 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den Nettobetrag seit dem 05.01.1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, ein Verstoß gegen die Interessenausgleiche/Sozialpläne liege nicht vor; die "Betriebszugehörigkeit" sei danach keine eigenständige Anspruchsgrundlage, sondern ggf. als Tatbestandsmerkmal einer weitergehenden Regelung zu beachten. Die Weihnachtsgeldregelung ST 1992 enthalte aber das Tatbestandsmerkmal "Betriebszugehörigkeit" nicht. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet gewesen, ein solches Tatbestandsmerkmal aufzunehmen; sie habe die Gleichbehandlung der Mitarbeiter der ehemaligen Firmen M und D bei der Weihnachtsgeldzahlung nicht zugesagt. Da im Rahmen der Gesamtrechtsnachfolge im Zuge der Verschmelzung der Firmen D und M die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter dieser Firmen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

in ihrem Bestand vor der Verschmelzung geschützt werden sollten, sei die Beklagte auch unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berechtigt gewesen, die früher gegebenen Unterschiedlichkeiten der Weihnachtsgeldregelungen der Firmen D und M in ihrer Weihnachtsgeldregelung aufrechtzuerhalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Beweiserhebung über das Vorliegen einer Zusage der Gleichbehandlung der Mitarbeiter der ehemaligen Firmen D und M bei der Weihnachtsgeldzahlung abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung des weiteren Weihnachtsgeldbetrages verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines höheren Weihnachtsgeldes für das Jahr 1992 unter Berücksichtigung seiner Dienstzeit/Betriebszugehörigkeit. Auf die Revision der Beklagten ist daher das klageabweisende Ersturteil wiederherzustellen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, der Anspruch des Klägers beruhe auf den Ziffern 2 und 3 der Weihnachtsgeldregelung vom 5. November 1992; der Ausschluß der Tarif-Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte



- 7 -

B -V /W straÙe, nach Ziffer 1 Abs. 2 der Regelung sei unwirksam. Die Herausnahme dieser Mitarbeiter aus der Regelung über die Steigerung des Weihnachtsgeldes je nach der Betriebszugehörigkeit verstoÙe gegen die Regelungen der Interessenausgleiche und Sozialpläne vom 18. Dezember 1991 und vom 1. Juli 1992. Da die Betriebsvereinbarungen über die Sozialpläne und Interessenausgleiche auf einer anderen Rangstufe stünden, gelte insoweit nicht das Ablösungsprinzip, sondern aus der Auslegung der unterschiedlichen Regelungen folge, daÙ die an die Dienstzeit geknüpften Rechtsfolgen für die Mitarbeiter der früheren Firmen D und M nicht unterschiedlich sein dürften; die Betriebszugehörigkeit der aus den verschiedenen Firmen stammenden Mitarbeiter müsse in gleicher Weise berücksichtigt werden. Die Betriebsvereinbarungen vom 18. Dezember 1991 und vom 1. Juli 1992 steckten den Rahmen ab, innerhalb dessen die Beklagte ihre Mitarbeiter aus der Betriebsstätte W straÙe im Betrieb H straÙe betriebsverfassungsrechtlich behandeln dürfe. Daran halte sich die Weihnachtsgeldregelung 1992 nicht.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

II. Der Kläger kann die Zahlung eines höheren Weihnachtsgeldbetrages unter Berücksichtigung seiner Betriebszugehörigkeit bei der ehemaligen D und deren Rechtsvorgängerinnen (Dienstjahreszuschlag) nicht verlangen.

1. Die Weihnachtsgeldregelung ST 1992 vom 5. November 1992



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gibt dem Kläger nach ihrem Wortlaut keinen Anspruch auf den Dienstjahreszuschlag. Nach Ziffer 1 Abs. 2 kommt für den Kläger als Tarif-Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte W straße die entsprechende Bestimmung in Ziffer 3 der Weihnachtsgeldregelung nicht zum Tragen.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung eines höheren Weihnachtsgeldes unter Berücksichtigung der bei der D und ihren Rechtsvorgängerinnen verbrachten oder anerkannten Dienstzeiten folgt auch nicht aus Ziffer 4.2 des zwischen den Geschäftsführern der D und der M einerseits und dem Gesamtbetriebsrat der D und dem Betriebsrat der M andererseits abgeschlossenen Interessenausgleichs und Sozialplans vom 18. Dezember 1991. Diese Regelung besagt lediglich, daß die bei der D und ihren Vorgängerunternehmen verbrachten oder anerkannten Dienstzeiten bei der S anerkannt werden. Sie gibt den Arbeitnehmern der D aber keinen direkten Anspruch auf Zahlung eines höheren Weihnachtsgeldes unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit.

3. Ein Anspruch des Klägers auf ein höheres Weihnachtsgeld ergibt sich auch nicht daraus, daß - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - die Regelung über das Weihnachtsgeld 1992 insoweit gegen die Interessenausgleiche/Sozialpläne vom 18. Dezember 1991 und vom 1. Juli 1992 verstößt.

a) Der Sozialplan vom 18. Dezember 1991 regelt durch die Bestimmung in Ziffer 4.2, wonach die bei der D ... verbrachten oder anerkannten Dienstzeiten bei der Beklagten anerkannt werden,



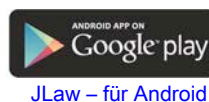
daß bei der Feststellung von Ansprüchen bzw. Rechten, die von Dienstzeiten abhängen, die Dienstzeiten der Arbeitnehmer bei der D und ihren Vorgängerunternehmen berücksichtigt werden müssen. Aufgrund der ausdrücklichen Erwähnung im Interessenausgleich/ Sozialplan gilt dies auch und insbesondere für die Ruhegeldanwartschaften. Die Vorschrift kommt zur Anwendung, soweit Ansprüche bzw. Rechte nach ihren Voraussetzungen von der Dienstzeit abhängen. Die Bestimmung kann aber nicht so verstanden werden, daß die anerkannten Dienstzeiten nunmehr bei allen Leistungen, für die sie bisher nicht Anspruchsvoraussetzung waren, zugrunde gelegt werden müssen. Die Bestimmung im Sozialplan unter Ziffer 4.2 regelt nur den Fall, daß dann, wenn sich Ansprüche bzw. Rechte unter Berücksichtigung der Dienstzeiten beurteilen, die Dienstzeiten der Mitarbeiter in den genannten Firmen - D und ihren Vorgängerunternehmen - zu berücksichtigen sind. Aus der Regelung folgt jedoch nicht, daß grundsätzlich keine Ansprüche oder Rechte ohne Rücksicht auf die Dienstzeiten eingeräumt werden dürfen. Ein derartiges Differenzierungsverbot haben die Partner des Sozialplans nicht aufgestellt.

b) Gleiches gilt in bezug auf den Interessenausgleich/Sozialplan vom 1. Juli 1992, wie sich aus dem Verweis auf den Interessenausgleich/Sozialplan vom 18. Dezember 1991 in Ziffer 4 ergibt.

4. Die Regelung über das Weihnachtsgeld 1992 verstößt auch unter Berücksichtigung der Interessenausgleiche und Sozialpläne vom 18. Dezember 1991 und vom 1. Juli 1992 nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.



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



a) Die Interessenausgleiche/Sozialpläne regeln nicht, daß nunmehr und in Zukunft alle Leistungen bei der Beklagten nur noch nach der Dienstzeit eingeräumt und errechnet werden müssen. Die Beklagte - und der bei ihr bestehende Betriebsrat - ist nicht gehalten, das Weihnachtsgeld 1992 ausschließlich unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit zu gewähren. Die Interessenausgleiche/Sozialpläne stecken insoweit den Gestaltungsrahmen der Beklagten nicht zwingend ab. Es ist daher grundsätzlich zulässig, daß die Beklagte bei der Zahlung des Weihnachtsgeldes 1992 nicht an die Dienstzeit anknüpft.

b) Dabei ist zu beachten, daß bei der bisherigen Weihnachtsgeldzahlung an die D -Mitarbeiter keine Dienstzeitzuschläge berücksichtigt worden sind. Nach dem unstreitigen Sachverhalt ist davon auszugehen, daß über das Weihnachtsgeld bei der ehemaligen M jeweils jährlich neu entschieden worden ist und die Mitarbeiter der D keinen Dienstjahreszuschlag zum Weihnachtsgeld erhalten haben.

c) Für die Regelung der Beklagten, wonach zwar ein Dienstjahreszuschlag grundsätzlich vorgesehen ist, die Tarif-Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte W straße davon jedoch ausgenommen sind, ist ein sachlicher Differenzierungsgrund gegeben. Sie verstößt somit nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwehrt es der Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, ein-



zelne 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). Der Umstand, daß die Gruppe der benachteiligten Mitarbeiter zahlenmäßig erheblich kleiner ist als die der bevorzugten Mitarbeiter, führt nicht dazu, daß alleine deshalb eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausscheidet (BAG Urteil vom 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP Nr. 113 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, m.w.N.).

Die Unterscheidung in der Weihnachtsgeldregelung der S 1992 zwischen den Mitarbeitern, die grundsätzlich einen Dienstjahreszuschlag erhalten, und denjenigen Arbeitnehmern (Tarif-Mitarbeiter der ehemaligen Betriebsstätte B -V /W stra-ße), die vom Dienstjahreszuschlag ausgenommen sind, ist sachlich gerechtfertigt. Unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ist es nicht zu beanstanden, wenn - obwohl kein Besitzstand besteht, weil in der Vergangenheit jeweils jährlich neu entschieden wurde - an die in den Betrieben bisher in unterschiedlicher Weise praktizierten Regelungen angeknüpft wird. Es ist unstreitig, daß bei der ehemaligen D in der Vergangenheit Dienstjahreszuschläge zum Weihnachtsgeld nicht bezahlt worden sind. Dagegen ist bei der



Weihnachtsgeldzahlung in der ehemaligen M die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt worden. Wenn die Weihnachtsgeldregelung 1992 hieran anknüpft, ist das unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zulässig. Es liegt ein sachlicher Grund für die Unterscheidung vor.

d) Die Regelung in den Interessenausgleichen/Sozialplänen (Ziffer 4.2 des Sozialplans vom 18. Dezember 1991), wonach die Dienstzeiten in der Vergangenheit anerkannt werden, steht nicht entgegen. Da sie die Beklagte nicht verpflichtet, für alle Arbeitnehmer einheitlich nunmehr einen Dienstjahreszuschlag zu zahlen, verbietet sie die unterschiedliche Regelung dann nicht, wenn diese im übrigen unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten sachlich gerechtfertigt ist. Die Regelung im Interessenausgleich/Sozialplan vom 18. Dezember 1991 verlangt nicht, daß nunmehr alle Leistungen der Arbeitgeberseite an der Betriebszugehörigkeit orientiert werden. Die Regelung im Interessenausgleich/Sozialplan zwingt nicht dazu, in allen Fällen die Dienstzeit neu als Anspruchsvoraussetzung aufzunehmen, und sodann die bei der ehemaligen D bzw. ihren Vorgängerunternehmen zurückgelegte Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen.

Es ist sachlich gerechtfertigt, bei der Zahlung des Weihnachtsgeldes 1992 daran anzuknüpfen, unter welchen Voraussetzungen die Mitarbeiter bei ihren früheren Firmen Weihnachtsgeldzahlungen bekommen haben (BAG Urteil vom 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die an das Tatbestandsmerkmal "Dienstzeit" anknüpfende Sozialplanregelung



kommt nicht zur Anwendung, soweit zu Recht die Dienstzeit nicht als Tatbestandsmerkmal/Anspruchsvoraussetzung in die Regelung aufgenommen worden ist.

5. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf eine Zusage der Gleichbehandlung der Mitarbeiter der ehemaligen Firmen D und M bei der Weihnachtsgeldzahlung stützen. Eine entsprechende Zusage hat der Kläger - wie das Arbeitsgericht angenommen hat - nicht nachgewiesen. Hiergegen sind revisionsrechtlich zu beachtende Rügen nicht erhoben worden.

Hat der Kläger demnach keinen Anspruch auf Zahlung des weiteren Weihnachtsgeldbetrages für das Jahr 1992, ist auf die Revision der Beklagten das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Ersturteil zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Schaeff

Schlaefke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)