

18. Okt. 1961

107

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: GG Art 3; BGB § 611 - Gratifikation -

Grundsätze:

- 1 Eine kollektivrechtliche Regelung der Arbeitsbedingungen oder die gesamtheitliche Festlegung allgemeiner Arbeitsbedingungen im Betrieb verstößt nur dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn für die Differenzierung sachlich vertretbare Gründe schlechterdings nicht auffindbar sind, vielmehr ihre Unsachlichkeit oder Willkürlichkeit evident ist.
2. Der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau für gleiche Arbeit (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG) gilt auch für allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber gesamtheitlich zugrundegelegt hat und die von den Arbeitnehmern angenommen werden, so auch für eine allgemeine Gratifikationsordnung im Betriebe.
- 3 Gratifikationen sind auch dann ein Teil der Arbeitsvergütung, wenn sie nicht vor Beginn der Arbeitsleistung oder des Arbeitsjahres gegeben werden, sondern aus besonderem Anlaß nachträglich zugesagt oder gewährt werden
- 4 Gewährt ein Arbeitgeber "unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit" oder "ohne Rechtsanspruch" für ein bestimmtes Jahr Gratifikationen, so werden durch die Zusage der Gratifikationen für dieses Jahr gleichwohl Rechtsansprüche begründet. Der Vorbehalt räumt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit ein, in späteren Jahren von der Gewährung einer Gratifikation Abstand zu nehmen. (Bestätigung der Entscheidung des 5. Senats vom 4. März 1961, AP Nr. 21 und zu § 611 BGB Gratifikation)
- 5 Ist eine Gratifikationsordnung teilweise nichtig, so ist nach den Grundsätzen des § 139 BGB zu prüfen, ob die ganze Gratifikationsordnung nichtig ist oder ob sie im übrigen oder mit verändertem Inhalt aufrechtzuerhalten ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 75/61

Urteil des BAG vom 18. Oktober 1961

LAG

Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 75/61
3 Sa 736/60 Bayern (München)

Verkündet
am 18. Oktober 1961

gez. Henkelmann,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Pinther für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in München vom 17. November 1960 - 3 Sa 736/60 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1950 als Angestellte beschäftigt. Ihr Monatsgehalt beträgt 468,00 M. Seit 1952 ist die Klägerin verheiratet. Ihr Ehemann ist ebenfalls berufstätig, jedoch nicht bei der Beklagten, sondern bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt.

Die Beklagte zahlte seit Jahren ihren Arbeitnehmern unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit eine Weihnachtssonderzahlung, deren Bemessungsgrundlagen in Aushängen der Beklagten gegen Ende des laufenden Jahres bekanntgegeben wurden. Bis einschließlich 1957 betrug diese Sonderzahlung für verheiratete Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1957 eingetreten waren, 150,00 M., für ledige Arbeitnehmer 100,00 M. Ob es sich bei den verheirateten oder ledigen Arbeitnehmern um Männer oder Frauen handelte und ob bei verheirateten Arbeitnehmern der Ehegatte ebenfalls berufstätig war, spielte nach der bis zum Jahre 1957 angewandten Regelung keine Rolle. Von Weihnachten 1958 an änderte die Beklagte dieses System nach Maßgabe eines von dem Betriebsrat gegengezeichneten Aushangs im Betriebe, in dem allgemein anwendbare Regeln über die Weihnachtssonderzahlung bekanntgegeben wurden. Der Grundbetrag der Weihnachtssonderzahlung für Verheiratete, die vor dem 1. Januar 1958 eingetreten waren, stellte sich nach diesem Aushang auf 150,00 M. Der Berechnung der Weihnachtssonderzahlung wurde jedoch die Steuerklasse der Lohnsteuerkarte 1958 zu Grunde gelegt. Von den Arbeitnehmern, die der Lohnsteuerklasse 4 angehörten, erhielten die männlichen Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation nach einem Grundbetrag von 150,00 M. und die weiblichen Arbeitnehmer nach einem solchen von 100,00 M. (In der Lohnsteuerklasse 4 befinden sich solche Arbeitnehmer, die verheiratet sind und bei denen beide Eheleute unbeschränkt steuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben.) Den männlichen verheirateten Arbeitnehmern, die während des ganzen Jahres 1958 bei der Beklagten beschäftigt waren und deren Ehefrauen ebenfalls Arbeitslohn bezogen,



wurde danach eine Weihnachtssonderzahlung von 150,00 DM gewährt, den weiblichen Arbeitnehmern, deren Ehemann ebenfalls berufstätig war, jedoch nur eine solche von 100,00 DM. Dabei spielte es keine Rolle, ob beide Eheleute bei der Beklagten tätig waren, und auch nicht, ob dann, wenn einer der Eheleute bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war, dieser andere Arbeitgeber Weihnachtsgratifikationen zahlte. Verheiratete weibliche Arbeitnehmer, deren Ehemann nicht berufstätig war, erhielten ebenso wie männliche verheiratete Arbeitnehmer die Weihnachtssonderzahlung nach einem Grundbetrag von 150,00 DM.

Dieses Verfahren hat die Beklagte auch im Jahre 1959 nach Maßgabe eines ebenfalls vom Betriebsrat gegengezeichneten Aushangs vom 24. November 1959 angewendet.

Die Klägerin hat vorgetragen, die unterschiedliche Bemessung der Weihnachtsgratifikation für Männer und Frauen bei doppelt verdienenden Ehepaaren im Jahre 1959 verstoße gegen den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Arbeitgeber könne zwar bei freiwilligen Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch nicht bestehe, differenzieren, dürfe dies aber nicht willkürlich und ohne sachliche Rechtfertigung tun. Jedenfalls dürfe bei einer solchen Differenzierung nicht gegen die Grundsätze des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verstoßen werden. Ein solcher Verstoß liege hier vor.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 50,-- DM
brutto zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 18. August 1960 unter Zulassung der Berufung nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und unter Zulassung der Revision die Klage abgewiesen.



Mit der Revision beantragt die Klägerin Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht führen.

Die Klägerin wendet sich gegen die in der Verlautbarung der Beklagten bekanntgegebene Gratifikationsregelung mit der Begründung, diese Regelung verstoße gegen Art. 3 GG, insbesondere dessen Abs. 2 und 3. Außerdem liege auch ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer vor.

Die Beklagte und ihr folgend der Vorderrichter begründen die verschiedene Behandlung der verheirateten männlichen Arbeitnehmer und der verheirateten weiblichen Arbeitnehmer namentlich damit, daß der Ehemann der hauptsächliche Ernährer der Familie sei; deshalb sei es gerechtfertigt, ihm eine etwas höhere Gratifikation zu gewähren. Zu einer solchen unterschiedlichen Behandlung der verheirateten männlichen Arbeitnehmer und der verheirateten weiblichen Arbeitnehmer sei die Beklagte auch deshalb berechtigt, weil es sich bei der für das Jahr 1959 gewährten Gratifikation um eine freiwillige Leistung gehandelt habe, auf die die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch nicht gehabt hätten. Gerade bei einer solchen freiwilligen Leistung sei der Arbeitgeber zur Differenzierung befugt.

Der Senat brauchte nicht zu der Frage Stellung zu nehmen, ob der Arbeitgeber bei der Gewährung von Weihnachtsleistungen auch dann an die Vorschriften des Art. 3 GG und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden ist, wenn mit begünstigten Arbeitnehmern individuelle, getrennte Einzelabmachungen (nur auf die einzelnen Arbeitnehmer und ihre besondere Lage abgestellte Vereinbarungen) über die



Gewährung von Weihnachtsleistungen getroffen werden.

So liegt der Fall aber hier nicht. Die Beklagte hat ebenso wie in den Vorjahren im Jahre 1959 eine allgemeine Ordnung der Gratifikation für das betreffende Jahr verkündet, die auch von dem Betriebsrat mit unterzeichnet worden ist. Diese allgemeine Ordnung, die objektive, für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse des einzelnen Arbeitnehmers anwendbare Merkmale und Bemessungsgrundsätze aufstellte, sollte gleichmäßig auf alle Betriebsangehörigen angewendet werden. Die in dem Aushang vom 24. November 1959 aufgestellten objektiven Richtlinien sind eine allgemeine betriebliche Ordnung, sie sind allgemeine Arbeitsbedingungen, die zwar keinen normativen Charakter haben, aber gesamtheitlich, kollektiv aufzufassen sind, wenn sie auch durch stillschweigende Annahmeerklärungen der Arbeitnehmer Bestandteil der Arbeitsverträge werden.

In dieser Weise gesamtheitlich zustandegekommene allgemeine Arbeitsbedingungen sind in ihrem Inhalt an Art. 3 GG gebunden.

Soweit allerdings die Revision in der unterschiedlichen Behandlung der männlichen und weiblichen verheirateten Arbeitnehmer bei Doppelverdienern eine Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG sieht, konnte ihr der Senat nicht folgen. Eine Verletzung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn offensichtlich unsachlich, d.h. aus in keiner Weise zu billigenden unsachlichen Erwägungen, oder gar willkürlich differenziert wird. Es gelten auch hier die Grundsätze, die das Bundesverfassungsgericht für das Verhältnis des Gesetzgebers zum Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 aufgestellt hat. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Regelung als die getroffene nur zweckmäßiger oder gerechter wäre oder den Bedürfnissen nach Gleichheit besser entspräche; vgl. BVerfGE 1, 14 [52]; 3, 162 [182].



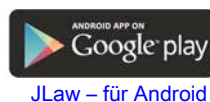
9,201 2067; Beschluß vom 9. Mai 1961 in DVBl. 1961, 730 7317 und die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

(Die Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes scheidet im übrigen hier schon um deswillen aus, weil keine Abweichung von einer vom Arbeitgeber gesetzten Ordnung in Frage steht).

Die Beklagte hat sachliche Gründe angeführt, die sie zu der unterschiedlichen Behandlung der verheirateten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer bei Doppelverdienertum veranlaßt haben. Man kann über die Berechtigung dieser Gründe verschiedener Meinung sein, sachlich in keiner Weise vertretbar oder willkürlich sind sie jedenfalls nicht.

Anders ist jedoch die Rechtslage, soweit eine Verletzung des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG geltend gemacht wird.

Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung die Ansicht vertreten, daß in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG nach der Entstehungsgeschichte und nach dem Sinn dieser Bestimmungen das Prinzip der Lohngleichheit von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit festgelegt worden ist. Um Wiederholungen zu vermeiden, verweist der Senat insoweit auf seine Entscheidungen vom 15. Januar 1955 - 1 AZR 305/54 - BAG 1,258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; vom 2. März 1955 - 1 AZR 246/54 - AP Nr. 6 zu Art. 3 GG; vom 6. April 1955 - 1 AZR 365/54 - BAG 1,348 = AP Nr. 7 zu Art. 3 GG; vom 23. März 1957 - 1 AZR 236/56 - BAG 4,240 = AP Nr. 16 zu Art. 3 GG und vom 23. März 1957 - 1 AZR 203/56 - BAG 4,125 = AP Nr. 17 zu Art. 3 GG. Der Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit gilt auch nach dem internationalen Übereinkommen der IAO Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBI. 1956 II S. 23) und nach Art. 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 (BGBI. 1957 II S. 766) über das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Die Abkommen sind von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert und in Deutschland geltendes Recht.

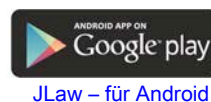


Der Senat hält an diesen Entscheidungen fest. Sie gelten auch für die soeben charakterisierten allgemeinen Arbeitsbedingungen in einem Betriebe.

Auch Gratifikationen sind nach heute allgemeiner Auffassung als eine Form der Vergütung anzusehen, die der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer zahlt. Dies gilt auch dann, wenn sie nicht vor dem Beginn der Arbeitsleistung oder bei Beginn eines Arbeitsjahres festgelegt sind, sondern gegen Jahresschluß oder aus sonstigem Anlaß besonders zugesagt und ausgeschüttet werden. Auch bei der Gewährung solcher Gratifikationen als Teil der Vergütung auf Grund einer allgemeinen Ordnung ist der Arbeitgeber deshalb an den Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen gebunden. Der Grundsatz, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind (Art. 3 Abs. 2 GG), gilt auch hinsichtlich der Gratifikation als Vergütung für geleistete Dienste. Der Arbeitgeber darf auch nicht in der Bemessung der Gratifikationen des Geschlechts wegen zum Nachteil der Frauen differenzieren (Art. 3 Abs. 3 GG).

Das gilt jedenfalls, sobald ein Rechtsanspruch auf die Gratifikation besteht. Das ist hier der Fall. Denn die Bezeichnung der Gratifikation als freiwillige Leistung und die Erklärung, daß durch die Gewährung dieser Gratifikation Rechtsansprüche nicht eingeräumt werden sollten, kann sich, nachdem für das Jahr 1959 die Verlautbarung erlassen und natürlich stillschweigend angenommen war, nicht mehr auf dieses Jahr beziehen, sondern nur auf künftige Jahre. Die Einschränkung, die Gratifikation werde freiwillig und ohne Rechtsansprüche gewährt, sollte also solche Rechtsansprüche nur für spätere Jahre ausschließen. Sie steht der Begründung von Rechtsansprüchen durch die Verlautbarung und ihre Annahme für das Jahr 1959 selbst nicht entgegen (vgl. BAG 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 = AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation).

Die Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen ihres Geschlechts wegen ist hier gegeben. Die Beklagte läßt zwar die Schlechterbehandlung der verheirateten weiblichen Ar-



- 8 -

beitnehmer durch Gewährung einer Gratifikation nach einem Grundbetrag von 100,-- ~~da~~ nur bei doppeltverdienenden Ehepaaren Platz greifen, während im übrigen die Gratifikation für Männer und Frauen nicht unterschiedlich festgesetzt ist. Der Tatsache des Doppeltverdienstes der Eheleute hätte die Beklagte dadurch Rechnung tragen können, daß sie verheirateten Arbeitnehmern (Männern wie Frauen), deren Ehegatte ebenfalls Arbeitseinkommen erzielte, geringere Gratifikationen aussetzte als solchen Arbeitnehmern, deren Ehegatte nicht berufstätig war. Sie konnte auch solche Arbeitnehmer (Männer wie Frauen) gänzlich von der Gratifikation ausschließen. In einem solchen Falle würde, da die Regelung sich sowohl auf männliche wie auf weibliche Arbeitnehmer gleichmäßig bezogen hätte, kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vorliegen. Hier aber hat die Beklagte Männer und Frauen in der Gratifikationsregelung vergütungsmäßig dadurch ungleichmäßig behandelt, daß sie den Männern bei doppeltverdienenden Eheleuten eine höhere Gratifikation ausgesetzt hat als den Frauen, deren Ehemänner berufstätig sind. Das ist ein Verstoß gegen den Gleichberechtigungssatz des Art. 3 Abs. 2 und eine Differenzierung wegen des Geschlechts, die im Hinblick auf Art. 3 Abs. 3 GG unzulässig ist.

An dieser Rechtslage ändert sich nichts dadurch, daß der Vorderrichter ebenso wie die Beklagte davon ausgeht, daß der Mann im Regelfall der Haupternährer der Familie sei. Der Senat hatte keine Veranlassung, der Frage nachzugehen, ob eine solche Feststellung heute noch allgemein zutrifft. Es brauchte auch nicht darauf eingegangen zu werden, ob gegenüber der genannten These sich aus der "Arbeitsteilung" der Eheleute nach § 1360 n.F. BGB etwas anderes ergibt. Er brauchte sich ferner nicht mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit der genannte behauptete Erfahrungssatz auch im vorliegenden Fall wirklich Platz greift. Der Verfassungsgesetzgeber hat, wie das Bundesverfassungsgericht bereits in BVerfGE 3, 225 (241) und wesentlich schärfer insbesondere in dem Urteil vom 29. Juli 1959 (BVerfGE 10, 59 f, 72) aus-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



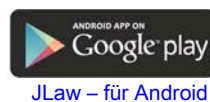
[JLaw – für iOS](#)

gesprochen hat, im Bereich des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG die Entscheidung, ob ein Verstoß gegen die genannten Grundrechtsvorschriften gegeben ist, nicht davon abhängig gemacht, ob die Differenzierung zwischen Männern und Frauen durch besondere sachliche Gründe gerechtfertigt werden kann oder nicht. Vielmehr findet die für den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestehende Gestaltungsfreiheit gerade ihre Grenzen in den Konkretisierungen des Gleichheitssatzes durch die Verfassung selbst, insbesondere also in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG. Die Freiheit, innerhalb gewisser äußerster Grenzen der Gerechtigkeit zu differenzieren, wird in den Fällen des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG nicht gegeben. Allgemeiner Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1) und Gleichberechtigung der Geschlechter (Art. 3 Abs. 2 und 3) sind verschieden zu bewertende Verfassungsnormen. Eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen, eine ungleichmäßige Behandlung wegen des Geschlechts ist stets verfassungswidrig, auch wenn der Differenzierende dafür sachliche Gründe hat und das Willkürverbot nicht verletzt.

Der Senat ist daher zu dem Ergebnis gekommen, daß die Bestimmung der Gratifikationsordnung für das Jahr 1959 vom 24. November 1959, nach der die arbeitende Ehefrau, deren Ehemann ebenfalls Arbeitslohn bezieht, 50,-- DM weniger Gratifikation erhält als ein arbeitender Ehemann, dessen Ehefrau ebenfalls Arbeitslohn ausgezahlt bekommt, rechtlich keinen Bestand haben kann.

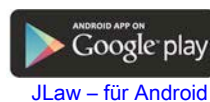
Daraus folgt jedoch noch nicht ohne weiteres, daß die Klägerin, gestützt auf die Verlautbarung vom 24. November 1959, nunmehr die von ihr begehrte Nachzahlung von 50,-- DM erhalten müßte.

Wie der Senat bereits wiederholt ausgesprochen hat (insbesondere in der Entscheidung vom 15. Januar 1955, BAG 1,258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG), ist dann, wenn eine Regelung (wie die hier vorliegende Gratifikationsordnung) verfassungswidrig und deshalb nichtig ist, von dem Rechts-



prinzip des § 139 BGB auszugehen. Danach muß nach dem festzustellenden Willen der Vertragsschließenden geprüft werden, ob die gesamte Regelung nichtig ist (dies würde zum Wegfall der gesamten Gratifikationsordnung 1959 als Klagegrundlage führen) oder ob nur die Bestimmungen als nichtig wegfallen, die die Minderzahlung an die Ehefrauen, deren Ehemann ebenfalls berufstätig ist, vorsehen. Maßgebend ist der bei Erlass der Gratifikationsordnung vorhandene und feststellbare Wille der Vertragsparteien. Diese für tarifliche Regelungen entwickelten Grundsätze müssen auch dann angewendet werden, wenn wie hier der Arbeitgeber eine allgemeine Ordnung gesetzt hat, die die Arbeitnehmer stillschweigend angenommen haben

Bei der vom Landesarbeitsgericht noch vorzunehmenden Prüfung kommt es darauf an, welche Gratifikationsregelung in Kenntnis der Unzulässigkeit des Abschlages zu Lasten der verheirateten Arbeitnehmerinnen der Arbeitgeber unter Berücksichtigung von Treu und Glauben nach den ganzen Umständen des Falles getroffen hätte, wobei von der stillschweigenden Annahme der Arbeitnehmer auszugehen ist. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb - notfalls durch Parteivernehmung - zu prüfen haben, welchen Inhalt die Gratifikationsordnung für das Jahr 1959 erhalten haben würde, wenn der Arbeitgeber gewußt hätte, daß die in der Gratifikationsordnung vorgenommene unterschiedliche Behandlung von doppelverdienenden Männern und doppelverdienenden Frauen unzulässig ist. Dabei muß die Auslegung den objektivierten Maßstab verständiger, verantwortungsbewußter Vertragspartner zugrundelegen. Sollte sich bei der weiteren Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht herausstellen, daß in dem Betrieb der Beklagten nur eine verhältnismäßig unerhebliche Zahl von Frauen, deren Männer auch verdienen, beschäftigt war, so wird vieles dafür sprechen, daß die Beklagte in Kenntnis der wahren Rechtslage diesen wenigen Frauen eine Gratifikation in der gleichen Höhe gewährt hätte, wie sie diese an männ-



liche Arbeitnehmer geleistet hat, deren Frauen mitverdienen. Sollte sich jedoch ergeben, daß die Zahl der entsprechenden verheirateten Frauen erheblicher ist und deshalb die Zahlung der Männergratifikation auch an Frauen zu einer wesentlichen Erhöhung der Gesamtbelastung der Beklagten aus ihrer Gratifikationszusage führen würde, so müßte der allgemeinen Lebenserfahrung Rechnung getragen werden, daß in den Betrieben im allgemeinen vor der Ausschüttung einer solchen Weihnachtsgratifikation kalkuliert wird, welche Gesamtsumme der Betrieb für diese Gratifikationen zur Verfügung stellen will. Das kann dazu führen, daß die Beklagte im Hinblick auf die Begrenzung auf diese insgesamt für Gratifikationen vorgesehene Summe mit Recht sagen kann, sie hätte auch den Männern eine geringere Gratifikation gegeben, wenn sie gewußt hätte, daß sie den Abschlag für die Frauen, deren Ehemann ebenfalls Arbeitseinkommen bezieht, nicht vornehmen durfte (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, § 202 Anm. 48 u. 58). Das könnte dann für den vorliegenden Rechtsstreit zu dem Ergebnis führen, daß der Forderung der Klägerin, die auf 50,-- DM, also Erhöhung der ihr gewährten Zahlung von 100,-- DM auf die volle an Männer gewährte Gratifikation von 150,-- DM, klagt, nicht oder nur zum Teil entsprochen werden kann, weil auch Männer dann nicht mehr als 100,-- DM oder doch jedenfalls weniger als 150,-- DM bekommen hätten.

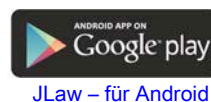
Es war daher zu erkennen wie geschehen.

gez. Nipperdey Wichmann Dr. Schröder

Dr. Löwisch Pinther



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)