

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

Gesetz: BGB § 242 - Gleichbehandlung -

Leitsätze:

1. Will der Arbeitgeber durch eine freiwillige Zuwendung lediglich die Vergütung für die während eines vergangenen Zeitraums vollbrachte Arbeitsleistung nachträglich erhöhen, so verstößt er gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn er einen Arbeitnehmer nur deshalb ausschließt, weil dieser nach diesem Zeitraum den Betrieb verläßt.
2. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit der freiwilligen Zuwendung bereits aus dem Betriebe ausgeschieden war.
3. Bezweckt die freiwillige Zuwendung dagegen, die Arbeitnehmer auch in Zukunft an den Betrieb zu binden, so darf ein ausgeschiedener Arbeitnehmer von der Zuwendung ausgeschlossen werden.

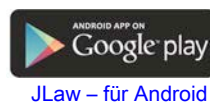
Aktenzeichen: 2 AZR 152/54

Urteil des BAG vom 13. September 1956

LAG Hannover



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



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 13. September 1956
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und Fink für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 17. Februar 1954 - 4 Sa 8/54 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten 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:

Der Kläger war seit Dezember 1950 bei der Beklagten in dem Werk K als Maschinenschlosser tätig. Am 4. Juni 1953 schied er auf Grund einer eigenen Kündigung aus. Im Juli 1953 beschloß die Hauptversammlung der Beklagten die Ausschüttung einer Dividende an ihre Aktionäre. Daraufhin, also nach dem Ausscheiden des Klägers, gab die Betriebsleitung des Werks - in einer näher nicht festgestellten Weise, nach der Behauptung der Beklagten durch Aushang - die Richtlinien vom 4. Dezember 1952 mit folgendem - auszugsweisen - Wortlaut bekannt:

"Lohn- und Gehaltsnachzahlungen an die Belegschaften der B Aktiengesellschaft.

Die im Lohn- und Gehaltstarif festgelegten Bezüge der Arbeiter und Angestellten der Kaliindustrie sind als Mindestsätze anzusehen. Die B -Kaliwerke haben mit den Vertretungen der Belegschaften vereinbart, daß, falls sich ergibt, daß das jeweilige wirtschaftliche Ergebnis der Werke eines Jahres so ausfällt, daß eine Verzinsung des Aktienkapitals möglich ist, auch an die Belegschaftsmitglieder eine Lohn- und Gehaltsnachzahlung erfolgen soll. Diese Nachzahlung muß den gleichen Prozentsatz ausmachen, der an die Aktionäre verteilt wird.

Für die Verteilung sollen die folgenden Richtlinien gelten:

- 1.) Die Berechnung der Lohn- und Gehaltssumme des betreffenden Jahres umfaßt die tariflichen Löhne und Gehälter.
- 2.) Jedes tarifliche Belegschaftsmitglied erhält grundsätzlich den Dividenden-Prozentsatz von seiner Lohn- bzw. Gehaltssumme als Nachzahlung für das in Frage kommende Jahr.
- 3.) Berechnungsgrundlage ist die Lohn- bzw. Gehaltssumme des Belegschaftsmitgliedes vom 1. Januar bis 31. Dezember des in Frage kommenden Jahres.
.....
- 4.) Als Schichten gelten die Arbeitstage einschließlich der bezahlten Feiertage.
- 5.) Unverschuldetes Fehlen infolge Krankheit u.ä. wird nicht gekürzt, dagegen werden Bummelschichten abgezogen.

- 6.) Belegschaftsmitglieder, die nicht das volle Jahr in den Diensten der B...aliwerke standen, erhalten die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung zeit-anteilig. Abgekehrte Belegschaftsmitglieder sollen keinen Rechtsanspruch auf die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung haben. Für vorübergehend Beschäftigte erfolgt keine Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung.
- 7.) Wenn ein Belegschaftsmitglied durch Tod ausscheidet, so steht die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung seinen gesetzlichen Erben zu.
- 8.)
.....

Wenn sich aus der Praxis neue Gesichtspunkte ergeben, so sollen sie in Übereinstimmung mit den Betriebsräten der Belegschaft und im Beisein der I.G. Bergbau bei der Berechnung und Auszahlung der Lohn- und Gehaltsnachzahlungen berücksichtigt werden.

W , den 4. Dezember 1952

V/Wö/K

gez. Unterschrift "

Auf Grund dieser Richtlinien verlangt der Kläger die Feststellung, daß die Beklagte zur Lohnnachzahlung an ihn verpflichtet sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landes-arbeitsgericht ihr dagegen stattgegeben, indem es im Gegen-satz zu dem Arbeitsgericht die Erklärung der Beklagten in Ziffer 6 Satz 2 der Bekanntmachung dahin auslegt, daß nur die im Laufe des Dividendenjahres, nicht die später ausgeschiede-nen Arbeitnehmer als "abgekehrt" anzusehen sind.

Mit ihrer Revision verlangt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

1.) Das Landesarbeitsgericht stützt seine von der Revision bekämpfte Entscheidung, durch die es der Klage stattgibt, zu-nächst nicht auf den Grundsatz der Gleichbehandlung. Unabhän-gig von jeder besonderen vertraglichen Zusage ist aber der Grundsatz der Gleichbehandlung an sich geeignet, den Anspruch des Klägers auf die Nachzahlung zu begründen, wenn der Grund, aus dem die Beklagte ihn von der Nachzahlung für das Jahr 1952 ausschließt, willkürlich, durch die Sachlage nicht gerecht-fertigt ist. Diesen Grund, nämlich den Umstand, daß der Klä-ger im Laufe des Jahres 1953 - und zwar auf Grund seiner



eigenen Kündigung - aus dem Betriebe der Beklagten ausgeschieden ist, sieht das Landesarbeitsgericht als eine genügende Rechtfertigung für seinen Ausschluß lediglich deshalb an, weil die Beklagte eine freiwillige Leistung, zu der sie rechtlich nicht verpflichtet gewesen sei, vollbracht habe.

Dieser Gesichtspunkt allein trägt jedoch den Ausschluß des Klägers von der Nachzahlung nicht. Auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern seines Betriebes eine freiwillige, durch keinerlei Rechtspflicht gebotene Leistung zuwendet, ist er gehalten, die Arbeitnehmer gleichmäßig zu behandeln; er darf nur solche Unterschiede ziehen, die sich vernünftigerweise aus der Sachlage rechtfertigen (z.B. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1. Band, Seite 429). Diese Pflicht folgt aus seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber. Trifft den Arbeitgeber dagegen schon eine rechtliche Pflicht zu seiner Leistung, so bedarf es des Grundsatzes der Gleichbehandlung überhaupt nicht, um die Verpflichtung zur Leistung erst zur Entstehung zu bringen.

Wollte die Beklagte ihren Arbeitnehmern, wie der Kläger meint, unter wesentlicher Ausschaltung anderer Gesichtspunkte für die im Laufe des Jahres 1952 vollbrachte Leistung nachträglich eine höhere Vergütung zuwenden, so ist, wie der Kläger mit Recht ausführt, nicht ohne weiteres einzusehen, daß ein Arbeitnehmer von dieser Zuwendung lediglich deshalb ausgeschlossen wird, weil er später den Betrieb verlassen hat. Denn dieses sein späteres Verhalten steht mit der vorher vollbrachten Arbeitsleistung, auf die es allein ankommt, in keinem verständlichen Zusammenhang. Daß nämlich der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem die Leistung des Arbeitgebers von ihm bewilligt wurde, sich nicht mehr in dessen Diensten befindet, steht der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nicht entgegen. Diese Leistung erfolgt eben im Hinblick auf eine Zeit, in der das Arbeitsverhältnis noch bestand. Es ist daher gerade mit Treu und Glauben nicht vereinbar, den ausgeschiedenen Arbeitnehmer auszunehmen.



Anders liegt die Sache, wenn der Arbeitgeber mit seiner freiwilligen Zuwendung nicht nur die Arbeitsleistung in der Vergangenheit hat nachträglich höher entlohnen, sondern ersichtlich darüber hinaus für die Zukunft seine Arbeitnehmer hat an den Betrieb binden und sich so eine zuverlässige und zufriedene Belegschaft hat sichern wollen. In diesem Falle ist gerade der Umstand, ob ein Arbeitnehmer dem Betrieb den Rücken gekehrt hat, von ganz wesentlicher Bedeutung und daher für die Versagung der Zuwendung ein durchaus sachgerechter Gesichtspunkt. Gegenüber einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer kann der bezeichnete, mit der Zuwendung verbundene Sinn nicht verwirklicht werden.

Welchen Sinn die hier in Rede stehende Nachzahlung hatte, hat das Landesarbeitsgericht wenigstens in diesem Zusammenhang aber nicht mit Sicherheit geklärt. Er ist auch für das Revisionsgericht aus dem Wortlaut der Bekanntmachung der Beklagten, die auf der einen Seite immerhin von einer "Lohn- und Gehaltsnachzahlung" spricht, nicht mit Gewissheit zu entnehmen.

Daher wird das Landesarbeitsgericht unter dem bezeichneten Gesichtspunkt dem Klagegrund der Gleichbehandlung, sofern es auf ihn noch ankommen sollte, bei der weiteren Erörterung seine Aufmerksamkeit zuwenden müssen.

2.) Das Landesarbeitsgericht geht zu Ungunsten der Beklagten davon aus, daß diese sich durch einen Vertrag dem Kläger gegenüber zur Erfüllung der von ihr bekanntgegebenen Richtlinien verpflichtet habe. Insofern führt es lediglich aus, daß die Beklagte nach ihren eigenen Angaben in der Bekanntmachung ein "Vertragsangebot an ihre Arbeitnehmer" erblickt habe. Das Landesarbeitsgericht nimmt als selbstverständlich ohne jede Erörterung an, daß die Beklagte damit habe zugeben wollen, daß sie auch dem Kläger einen solchen Vertrag angeboten habe.

Damit geht das Landesarbeitsgericht aber an der Tatsache vorbei, daß der Kläger zur Zeit der Bekanntmachung schon aus dem Betriebe der Beklagten ausgeschieden war, also zu den Arbeitnehmern der Beklagten, denen sie zugeständenermaßen den Vertrag angeboten hat, gar nicht



mehr gehörte. Es kommt also in erster Linie darauf an, ob die Beklagte durch ihre "Bekanntmachung an die Belegschaft", wie das Landesarbeitsgericht sagt, auch dem bereits ausgeschiedenen Kläger, also einem früheren Arbeitnehmer, den Vertrag angeboten hat. Diese Frage übersieht das Landesarbeitsgericht offensichtlich. Da die vom Landesarbeitsgericht zu Ungunsten der Beklagten vorgenommene Vertragsauslegung überhaupt erst zum Zuge kommt, wenn der Abschluß eines Vertrages feststeht, kann die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts jedenfalls mit der von ihm gegebenen Begründung nicht aufrechterhalten werden.

Ob die Beklagte mit ihrer Bekanntmachung auch den Kläger hat ansprechen wollen, ist eine Tatfrage, die lediglich aus der Gesamtheit der dem Revisionsgericht nicht bekannten näheren Umstände zu entscheiden ist und die daher nicht vom Revisionsgericht, sondern nur vom Tatrichter beantwortet werden kann.

3.) Unbegründet ist allerdings die Revision, soweit sie die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des etwaigen Vertrages angreift. Den hier entscheidenden Satz "Abgekehrte Belegschaftsmitglieder sollen keinen Rechtsanspruch auf die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung haben" legt das Landesarbeitsgericht dahin aus, daß abgekehrt nur diejenigen Belegschaftsmitglieder sind, die während des Dividendenjahres ausgeschieden, nicht dagegen auch diejenigen, die später, bis zum Auszahlungstage, zufolge einer eigenen Kündigung den Betrieb verlassen haben. Hierbei geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß es sich um eine echte Lohnzahlung handle, mit der die Beklagte für die Zukunft Belegschaftsmitglieder an sich hat binden wollen, und daß dieser Beweggrund dem Kläger auch bekannt war. Es hält aber den Anreiz, zumindest während des Dividendenjahres auf dem Arbeitsplatz zu bleiben, für ausreichend. Zudem werde die Auszahlung übertariflichen Lohnes üblicherweise auch nicht davon abhängig gemacht, daß das Belegschaftsmitglied auch noch nach



dem Lohnzahlungszeitraum dem Betrieb treu geblieben sei; dies umsomehr, als der Auszahlungszeitpunkt im Belieben der Beklagten stand. Schließlich geht das Landesarbeitsgericht zur Stützung seiner Auffassung auf den ganzen Gedankenzusammenhang der Ziffer 6 näher ein.

Zu Unrecht bekämpft die Revision diese Gedankenführung als irrig mit der Begründung, daß das Landesarbeitsgericht falsche Schlußfolgerungen gezogen und dem Hauptzweck der Beklagten, ihre Belegschaftsmitglieder an sich zu binden, keine genügende Beachtung geschenkt habe. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind aber logisch möglich und lassen einen Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze oder Erfahrungssätze nicht erkennen. Ob sie sonst richtig sind, unterliegt nicht der Nachprüfung durch das Revisionsgericht.

Wenn es sich um typische Vertragsbedingungen handelte, die die Beklagte mit ihren Angestellten in über den Bezirk mehrerer Landesarbeitsgerichte verteilten Betrieben vereinbart hätte (AP Nr. 1 zu § 549 ZPO), könnte das Bundesarbeitsgericht die Auslegung des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfange frei nachprüfen. Diese Bedeutung kommt den Vertragsbestimmungen aber nicht zu.

4.) Auch die weiteren Rügen der Revision sind unbegründet. Ein Dissens, den die Revision als vorliegend ansieht, scheidet schon deshalb aus, weil die Willenserklärung nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts eindeutig und nicht mehrdeutig ist. Eine Anfechtung wegen Irrtums, die die Revision schließlich vorbringt, ist schon deshalb unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht ein Abweichen des inneren Willens der Geschäftsleitung der Beklagten von dem erklärten Willen tatsächlich nicht festgestellt hat.

5.) Bei der erneuten Erörterung wird das Landesarbeitsgericht auch Gelegenheit haben, die bisher unterlassene Erörterung nachzuholen, welche Bedeutung den vom Kläger behaupteten früheren, nicht schriftlich festgelegten Absprachen des Betriebsrates mit der Beklagten zukommt;



diese Absprachen nimmt auch das Landesarbeitsgericht,
ohne weitere Feststellungen in diesem Zusammenhang,
als vorliegend an.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Schulte

Fink



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)